



**Procès-verbal approuvé de la séance ordinaire du Conseil des commissaires de la Commission scolaire Central Québec, tenue le vendredi 13 juin 2014 à 19h30, au Centre administratif, 2046, chemin St-Louis, Québec (Québec) G1T 1P4.**

<b>Présent:</b>	Isabel Béland	Commissaire-parent
	Stephen Burke	Président
	Marie-Claude Doucet	Commissaire (par téléphone)
	Debbie Ford-Caron	Commissaire (par téléphone)
	Chantal Guay	Commissaire (par visio-conférence)
	Wyna Marois	Commissaire
	Stephen Nellis	Commissaire-parent
	Esther Paradis	Commissaire
	Jo Rosenhek	Commissaire (par téléphone)
	Marielle Stewart	Directrice générale
	Jo-Ann Toulouse	Commissaire (par visio-conférence)
	Marie-Soleil Tremblay	Commissaire
	Robert Vallières	Commissaire
	Edward Vining	Commissaire
	Aline Visser	Commissaire
<b>Absent:</b>	Darlene Brown	Commissaire
	Heather Clibbon-Coté	Commissaire
	Kevin Jack	Commissaire
	Robert Lemelin	Commissaire
	Jean Robert	Commissaire
<b>Également Présents :</b>	Laurent Després	Directeur du service des ressources financières et matérielles
	François Garon	Technicien en informatique
	Pierrette Laliberté	Directrice des ressources humaines
	Patti L. Moore	Secrétaire générale
	Marty Patterson	Président du SECQ
	Stephen Pigeon	Directeur des services de l'enseignement
	Melanie Simard	Secrétaire de gestion

**14-06.01 Ouverture de la séance**

Le président déclare la séance ouverte à 19h40.

S. Burke a mentionné qu'un ancien commissaire de la CSCQ, Monsieur Ross Rourke est décédé récemment, il a invité tout le monde à un moment de silence en son honneur.

**14-06.02 Adoption de l'ordre du jour**

Il est PROPOSÉ par M.-S. Tremblay, APPUYÉ par A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; d'adopter l'ordre du jour tel que distribué.

**14-06.03 Période de questions réservée au public**

Il n'y a eu aucune question.

**14-06.04 Période de questions réservée aux élèves**

Aucun élève n'était présent.

**14-06.05 Correspondance des élèves**

Il n'y a eu aucune correspondance.

**14-06.06 Adoption du procès-verbal de la séance ordinaire du 11 avril 2014**

Il est PROPOSÉ par A. Visser, APPUYÉ par E. Vining et RÉSOLU; d'adopter le procès-verbal de la séance ordinaire du Conseil des commissaires tenue le vendredi 9 mai 2014 tel qu'il a été distribué.

Les commissaires W. Marois et D. Ford-Caron s'abstiennent de voter.

**14-06.07 Affaires découlant des séances précédentes**

Il n'y a aucune affaire découlant des réunions précédentes.

**14-06.08 Rapport du Président**

Le Président a fait parvenir un rapport aux commissaires qui fait état des items suivants:

- Réunion du Comité de parents de la CSCQ - 10 mai
- Réunion du Comité des ressources humaines - 13 mai
- Réunion préparatoire pour la visite des écoles au Saguenay - 14 mai
- Réunion du LRAC - 20 mai
- Assemblée à RRES (Saguenay) - 21 mai
- Conférence de printemps de l'ACSAQ et AAFAQ - 22 au 24 mai
- Assemblée générale annuel du « VEQ » - 29 mai
- Cérémonies de graduations et récompenses
- Réunion de l'Ordre du jour - 3 juin
- Commentaires de fin d'année scolaire et le programme électoral

S. Burke a également noté qu'il a assisté au gala national de *Chapeau, les filles!* À l'Assemblée nationale le 9 juin 2014. Cet événement souligne la volonté et le travail des femmes inscrites à un programme de la formation professionnelle ou technique qui mène à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

**Rapport de la Directrice générale**

La Directrice générale a fait part au conseil des points suivants:

- a) Développement sur le plan stratégique
  - i. Convention de gestion et de réussite éducative (MESA): Date limite d'auto-évaluation
  - ii. Séance de planification stratégique du CA en juillet
- b) Mise à jour sur le budget
  - i. Paramètres budgétaires
  - ii. Règles budgétaires
- c) Nomination d'un Directeur des services de l'enseignement, éducation des adultes et formation professionnelle
  - i. Nomination lors de la séance ordinaire du 9 mai 2014 : M. Mark Sutherland
- d) Nomination d'un Coordonnateur des services éducatifs
  - i. Nomination : Mme Jill Robinson
- e) Nomination de Directions d'école pour l'École primaire Holland et l'École MacLean Memorial
  - i. École primaire Holland : M. Frédérick Grégoire
  - ii. École MacLean Memorial : Mme Etta Viens
- f) Centre de correction collective
- g) Cours en ligne - Été 2014
- h) Atelier des techniciens en documentation
- i) Programme d'orientation des nouveaux enseignants
- j) Comité de relations de travaux
  - i. Employés cadre (LRCSSS) – Directeurs, coordonnateurs et gestionnaires
  - ii. Directions d'école ou de centre (LRCSSch)
  - iii. Enseignants
  - iv. Professionnels
  - v. Personnel de soutien

M. Stewart a mentionné que l'École MacLean Memorial a reçu une subvention de 8 000 \$ de l'organisation caritative internationale « Free the Children ». Ils travaillent au niveau national avec un programme qui s'appelle « We Day and We Act », qui agit pour éduquer, mobiliser et encourager les jeunes à devenir des citoyens locaux et mondiaux actifs. Grâce à leur développement global et durable du modèle *Adopte un village*, ils travaillent à éliminer les obstacles à l'éducation et à habiliter les communautés à briser le cycle de la pauvreté.

La Directrice générale a noté que Mme Michèle Babin a été nommée Directrice de l'École primaire régionale Riverside, pour un contrat à durée déterminée d'un an.

L. Després a brièvement résumé les règles et les paramètres budgétaires qui ont été reçus en fin d'après-midi le même jour.

a) Embauche d'entrepreneurs générauxi. Agrandissement de l'École primaire de Portneuf

ATTENDU QUE la Commission scolaire a réservé une partie de la subvention de la mesure 50620 Maintien des bâtiments pour l'agrandissement du bâtiment à l'École primaire de Portneuf;

ATTENDU QUE les plans et spécifications ont été préparés, qu'un appel d'offres public pour trouver un entrepreneur général a été publié en date du 1 mai 2014 sur le SEAO (Service électronique d'appel d'offres) et que l'ouverture des soumissions a eu lieu le 22 mai 2014;

ATTENDU QUE l'architecte a recommandé que la soumission la plus basse soit acceptée, car elle remplit les exigences et les spécifications pour le projet;

Il est PROPOSÉ par W. Marois, APPUYÉ par A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ, que le Conseil des commissaires accepte la soumission la plus basse qui remplit les spécifications du projet d'agrandissement du bâtiment de l'École primaire de Portneuf (35, rue Richard, Cap-Santé, QC G0A 1L0) tel que soumis par Lévesque et Associés Construction inc. (475, rue des Canetons, Québec, QC G2E 5X6) au montant de 1 838 000 \$ (plus les taxes); et

QUE la Directrice générale soit autorisée à signer les contrats au nom de la Commission scolaire.

ii. École primaire Sainte-Foy : blocs sanitaires

ATTENDU QUE la Commission scolaire a réservé une partie de la subvention de la mesure 50620 Maintien des bâtiments pour la rénovation des blocs sanitaires à l'École primaire Sainte-Foy;

ATTENDU QUE les plans et spécifications ont été préparés, qu'un appel d'offres public pour trouver un entrepreneur général a été publié en date du 12 mai 2014 sur le SEAO (Service électronique d'appel d'offres);

ATTENDU QUE l'architecte a recommandé que la soumission la plus basse soit acceptée, car elle remplit les exigences et les spécifications pour le projet;

Il est PROPOSÉ par W. Marois, APPUYÉ par A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires accepte la soumission la plus basse qui remplit les spécifications du projet de rénovation des blocs sanitaires à l'École primaire Sainte-Foy (1240, rue Julien-Green, Québec, QC G1W 3M1) tel que soumis par Les Entreprises QuébecHab Ltée. (564, rue de l'Argon, Québec, QC G2N 2E1) au montant de 307 000 \$ (plus les taxes); et

QUE la Directrice générale soit autorisée à signer les contrats au nom de la Commission scolaire.

Affaires nouvelles (continué)a) Embauche d'entrepreneurs généraux (continué)iii. L'École secondaire de La Tuque (restauration de la maçonnerie, nouvelles fenêtres et portes, un vestiaire additionnelle et travaux de plâtrage)

ATTENDU QUE la Commission scolaire a réservé une partie de la subvention de la mesure 50620 Maintien des bâtiments pour les travaux d'été à l'École secondaire de La Tuque (restauration de la maçonnerie, nouvelle fenêtre et portes, un vestiaire additionnelle et travaux de plâtrage);

ATTENDU QUE les plans et spécifications ont été préparés, qu'un appel d'offres public pour trouver un entrepreneur général a été publié en date du 1 mai 2014 sur le SEAO (Service électronique d'appel d'offres);

ATTENDU QUE l'architecte a recommandé que la soumission la plus basse soit acceptée, car elle remplit les exigences et les spécifications pour le projet;

Il est PROPOSÉ par C. Guay, APPUYÉ par M.-S. Tremblay et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires accepte la soumission la plus basse qui remplit les spécifications des travaux d'été à l'École secondaire de La Tuque (restauration de la maçonnerie, nouvelle fenêtre et portes, un vestiaire additionnelle et travaux de plâtrage) (531, rue St-Maurice, La Tuque, QC G9X 3E9) tel que soumis par Construction Berthin Cloutier (999, boulevard Ducharme, La Tuque, QC G9X 3C3) au montant de 270 099 \$ (plus les taxes); et

QUE la Directrice générale soit autorisée à signer les contrats au nom de la Commission scolaire.

iv. Centre de formation Eastern Québec : blocs sanitaires

ATTENDU QUE la Commission scolaire a réservé une partie de la subvention de la mesure 50620 Maintien des bâtiments pour la rénovation des blocs sanitaires au Centre de formation Eastern Québec;

ATTENDU QUE les plans et spécifications ont été préparés, qu'un appel d'offres public pour trouver un entrepreneur général a été publié en date du 15 mai 2014 sur le SEAO (Service électronique d'appel d'offres) et que l'ouverture des soumissions a eu lieu le 6 juin 2014;

ATTENDU QUE l'architecte a recommandé que la soumission la plus basse soit acceptée, car elle remplit les exigences et les spécifications pour le projet;

Affaires nouvelles (continué)a) Embauche d'entrepreneurs généraux (continué)iv. Centre de formation Eastern Québec : blocs sanitaires (continué)

Il est PROPOSÉ par A. Visser, APPUYÉ par E. Vining et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires accepte la soumission la plus basse qui remplit les spécifications du projet de rénovation des blocs sanitaires au Centre de formation Eastern Québec (3005, rue William Stuart, Québec, QC G1W 1V4) tel que soumis par Groupe BGR Construction (2560, boulevard Bastien, Québec, QC G2B 1B1) au montant de 101 775 \$ (plus les taxes); et

QUE la Directrice générale soit autorisée à signer les contrats au nom de la Commission scolaire.

v. École secondaire de Shawinigan : blocs sanitaires

Les offres n'ont pas été analysées en ce moment, cet item est reporté à une prochaine séance.

b) Délégation des pouvoirs durant les mois d'été (14 juin au 19 août 2014)

ATTENDU QU'il peut être nécessaire que des décisions doivent être prises et des documents à signer au cours des mois d'été en l'absence de réunions du Conseil des commissaires;

Il est PROPOSÉ par C. Guay, appuyé par J.-A. Toulouse et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Directeur général ou la Directrice générale adjointe, en collaboration avec le Président ou le Vice-président, soient autorisés à prendre toutes les décisions nécessaires durant les mois d'été (14 juin 2014 au 19 août 2014; et

QUE le Directeur général ou la Directrice générale adjointe ainsi que le Président ou le Vice-président soient autorisés à signer tout document concernant les contrats attribués durant les mois d'été, dans les limites du budget adopté; et

QUE le Directeur général fasse un rapport au Conseil lors de la séance ordinaire du 20 août 2014 du Conseil des commissaires.

c) Nomination d'un Directeur général adjoint de la CSCQ

ATTENDU QUE la Directrice générale prendra sa retraite le 15 juillet 2014;

ATTENDU QUE le Directeur général adjoint récemment nommé au poste de Directeur général, à compter du 16 juillet 2014, le Conseil des commissaires doit maintenant combler le poste de Directeur général adjoint à temps partiel;

ATTENDU QUE Pierrette Laliberté a accepté d'assumer le poste de Directrice générale adjointe à temps partiel;

Il est PROPOSÉ par A. Visser, APPUYÉ par E. Paradis et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires approuve la nomination de Pierrette Laliberté comme Directrice générale adjointe à temps partiel de la Commission scolaire Central Québec, à compter du 16 juillet 2014.

d) Contrat bancaire

ATTENDU QUE le présent contrat d'un an avec la Caisse Desjardins concernant les services bancaires prendra fin le 30 juin 2014;

ATTENDU QUE la Commission scolaire est satisfaite des services offerts;

ATTENDU QUE le personnel de la Caisse Desjardins a donné un excellent service à la CSCQ au cours des quatre dernières années;

Il est PROPOSÉ par M.-S. Tremblay, APPUYÉ par E. Vining et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires de la Commission scolaire Central Québec accepte le contrat d'un an de la Caisse Desjardins de Sillery-Saint-Louis-de-France à compter du 1 juillet 2014; et

QUE le Président et la Directrice générale soient autorisés à signer tous les documents au nom de la Commission scolaire.

e) Contrat bancaire - Adoption d'un nouveau signataire

ATTENDU QUE la banque exige que la CSCQ ait quatre signataires pour les affaires bancaires, soit deux représentants du Conseil des commissaires (le président et le vice-président) et deux représentants de l'administration (la directrice générale et le directeur général adjoint);

ATTENDU QUE la Directrice générale prendra sa retraite à partir du 15 juillet 2014;

ATTENDU QUE le Directeur général adjoint restera signataire dans ses fonctions de Directeur général, à partir du 16 juillet 2014;

e) Contrat bancaire – Adoption d’un nouveau signataire (continué)

ATTENDU QUE Pierrette Laliberté a accepté le poste de Directrice générale adjointe le 13 juin 2014;

Il est PROPOSÉ par W. Marois, APPUYÉ par C. Guay et RÉSOLU À L’UNANIMITÉ; que les quatre signataires pour la CSCQ à compter du 16 juillet 2014, seront :

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. Président :                    | Stephen Burke       |
| 2. Vice-président :               | Jean Robert         |
| 3. Directeur général :            | Stephen Pigeon      |
| 4. Directrice générale adjointe : | Pierrette Laliberté |

f) Fiche de déclaration du dirigeant d’un organisme 2013-2014

ATTENDU QUE l’information contenue dans la fiche de déclaration du dirigeant d’un organisme présentée par la CSCQ au Conseil du trésor et les informations publiées sur le Service électronique d’appel d’offres en vertu de la Loi sur les contrats des organismes publics (LRQ, chap. C-65.1), et en vertu de la présente loi, ses règlements, ses politiques et ses directives sont la responsabilité de la CSCQ;

ATTENDU QUE la déclaration de la CSCQ atteste la fiabilité des données, des informations et des explications qui y figurent;

ATTENDU QUE la CSCQ certifie qu’il n’y a pas de contrats supérieurs à 100 000 \$ attribués sans procéder à un appel d’offres public ou un regroupement d’achat;

ATTENDU QUE pendant cette période, la CSCQ a maintenu l’application des règles contractuelles prévues par la Loi sur les contrats des organismes publics, la présente loi, ses règlements, ses politiques et ses directives;

ATTENDU QUE la CSCQ déclare que tous les renseignements requis ont été transmis au Secrétariat du Conseil du trésor, en vertu du Règlement sur les contrats de services des organismes publics et que les informations publiées sur le système électronique d’appel d’offres pour la période du 1 avril 2013 au 31 mars 2014 sont exactes;

Il est PROPOSÉ par R. Vallières, APPUYÉ par M.-S. Tremblay et RÉSOLU À L’UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires approuve la fiche de déclaration du dirigeant d’un organisme pour l’année 2013-2014; et

QUE le Président soit autorisé à signer tous les documents et le soumettre au Conseil du trésor au nom de la Commission scolaire.



g) Fiche d'autorisation – Modification d'un contrat (École secondaire Québec High School)

ATTENDU QUE le Conseil des commissaires a adopté l'embauche d'un entrepreneur le 10 mai 2013 pour la rénovation des toilettes et l'installation d'un ascenseur à l'École secondaire Québec High School, au montant de 440 072 \$ plus les taxes;

ATTENDU QUE le coût de la rénovation représentait plus de 10% de l'offre initiale au montant de 123 776 \$ plus les taxes;

ATTENDU QUE chaque modification de contrat est conforme à la Politique relative aux contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction a été approuvé par la Directrice générale ou le Directeur des bâtiments et de l'équipement, le cas échéant;

ATTENDU QU'aucune des modifications ne représente individuellement plus de 10% du prix soumis original du contrat;

ATTENDU QU'un formulaire d'autorisation doit être présenté au Secrétariat du Conseil du trésor lorsque l'organisme public a modifié un contrat qui entraîne une dépense supplémentaire totalisant plus de 10% du prix soumis original du contrat;

ATTENDU QUE le formulaire d'autorisation stipule toutes les raisons de l'excédent du coût;

Il est PROPOSÉ pas E. Vining, APPUYÉ par A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires approuve les modifications ainsi que le formulaire d'autorisation qui doit être adressée au Secrétariat du Conseil du trésor; et

QUE le Président soit autorisé à signer le formulaire.

h) Règlement concernant le jour, la date et l'endroit des séances ordinaires 2014-2015 (adoption)

ATTENDU QUE l'article 162 de la Loi sur l'instruction publique stipule que le Conseil des commissaires doit, par règlement, adopter le jour, l'heure et le lieu de ses séances ordinaires;

ATTENDU QUE l'article 392 de la Loi sur l'instruction publique stipule qu'un avis public doit être donné avant l'adoption d'un règlement;

Il est PROPOSÉ par A. Visser, APPUYÉ par M.-C. Doucet et RÉSOLU; qu'en vertu de l'article 162 de la Loi sur l'instruction publique, les séances ordinaires du Conseil des commissaires aient lieu à 19 h 00 au centre administratif aux dates suivantes pour l'année scolaire 2014-2015 :

h) Règlement concernant le jour, la date et l'endroit des séances ordinaires 2014-2015 (adoption) (continué)

- Mercredi le 20 août 2014
- Vendredi le 12 septembre 2014
- Octobre 2014 : période électorale; aucune réunion
- Vendredi le 14 novembre 2014
- Mercredi le 10 décembre 2014
- Mercredi le 21 janvier 2015
- Mercredi le 18 février 2015
- Mercredi le 25 mars 2015
- Vendredi le 17 avril 2015
- Vendredi le 15 mai 2015
- Vendredi le 19 juin 2015

Les commissaires E. Paradis et E. Vining ont votés contre.

i) Approbation d'un contrat de location (BioLab)

ATTENDU QUE le ministère des Ressources naturelles à une fois de plus accepté de louer à la CSCQ le lot 4 366 573, plus communément connu sous le nom « BioLab » au montant de 489,79 \$ pour l'année à partir du 1<sup>er</sup> mars 2014 et se terminant le 28 février 2015;

ATTENDU QUE le « BioLab » est utilisé principalement par l'École Dollard-des-Ormeaux comme une salle de classe en plein air pour des activités pédagogiques liées à la science;

Il est PROPOSÉ par W. Marois, APPUYÉ par A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires accepte le renouvellement de bail du lot 4 366 573, plus communément connu sous le nom « BioLab », à être utilisé principalement par l'École Dollard-des-Ormeaux comme salle de classe en plein air pour des activités pédagogiques liées à la science.

j) Renouvellement d'entente de trois ans avec les établissements de santé (Programme de Santé, assistance et soins infirmiers - EQLC)

ATTENDU QUE le Centre de formation Eastern Québec offre le programme de santé, assistance et soins infirmiers comprenant un stage pour les étudiants;

ATTENDU QUE des ententes formelles doivent être signées entre la Commission scolaire Central Québec et chacun des établissements de santé suivants: le CHU (CHUL, Hôtel-Dieu, St-François d'Assise, Enfant-Jésus et l'Hôpital St-Sacrement);

j) Renouvellement d'entente de trois ans avec les établissements de santé (Programme de Santé, assistance et soins infirmiers) (continué)

ATTENDU QUE le CHU (CHUL, Hôtel-Dieu, St-François d'Assise, Enfant-Jésus et l'Hôpital St-Sacrement) ont tous acceptés de fournir aux étudiants la possibilité d'effectuer leurs stages dans leurs établissements;

ATTENDU QUE des ententes formelles doivent être signées entre la Commission scolaire Central Québec et l'IUSMQ (Institut universitaire en santé mentale de Québec);

ATTENDU QUE l'IUSMQ (Institut universitaire en santé mentale de Québec) a accepté de fournir aux étudiants la possibilité d'effectuer leurs stages dans leurs établissements;

Il est PROPOSÉ PAR D. Ford-Caron, APPUYÉ PAR M.-C. Doucet est RÉSOLU À L'UNANIMITÉ que la Commission scolaire Central Québec signe des ententes avec le CHU (CHUL, Hôtel-Dieu, St-François d'Assise, Enfant-Jésus et l'Hôpital St-Sacrement) et avec l'IUSMQ (Institut universitaire en santé mentale de Québec) afin de permettre aux étudiants du programme de santé, assistance et soins infirmiers du Centre de formation Eastern Québec d'effectuer leurs stages; et

QUE la Directrice générale soit autorisée à signer l'entente au nom de la Commission scolaire.

k) Politique de transport scolaire : Demande de modification

ATTENDU QUE le département de transport scolaire de la CSCQ reçoit fréquemment des appels de l'école et des parents qui demandent l'autorisation de permettre à un élève de prendre l'autobus chez un ami pour diverses raisons;

ATTENDU QUE ces demandes peuvent prendre beaucoup de temps pour un département de deux employés qui doivent traiter des appels fréquents à caractère urgent;

ATTENDU QUE le département de transport scolaire de la CSCQ et le Comité consultative de transport ont soulevé des questions de sécurité ainsi que des questions d'assurances concernant cette pratique;

Il est PROPOSÉ par M.-S. Tremblay, APPUYÉ par J.-A. Toulouse et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ que le Conseil des commissaires adopte les modifications suivantes à l'article 9 de la Politique de transport scolaire de la CSCQ :

~~Toute demande de modification temporaire à un arrêt d'autobus (en avant-midi ou en après-midi) doit être acheminée par écrit à la direction de l'école 24 heures à l'avance. Le personnel de l'école donnera par écrit ses directives/permission au conducteur de l'autobus (avec étampe et signature).~~

k) Politique de transport scolaire : Demande de modification (continué)

Devient : Toute demande de modification temporaire ne sera pas considérée.

~~Toute demande de changement d'adresse ou d'un changement temporaire de plus de trois jours, doit être référée au Service de Transport (les directeurs d'école peuvent transmettre les renseignements par télécopieur).~~

Devient: Toutes demandes exceptionnelles doivent être adressées au département de transport scolaire. Le département de transport évaluera la demande conformément à la Politique de transport scolaire (les directions d'école peuvent transmettre les renseignements par télécopieur ou courriel). Si l'autorisation est accordée, le personnel de l'école donnera par écrit ses directives/permission au conducteur de l'autobus (avec étampe et signature).

l) Demande d'ajout d'espace – École Dollard-des-Ormeaux

ATTENDU QUE l'École Dollard-des-Ormeaux a atteint l'utilisation maximale de son espace;

ATTENDU QUE, selon les statistiques démographiques du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), on devrait assister à une augmentation des inscriptions à l'École Dollard-des-Ormeaux au cours des cinq prochaines années;

ATTENDU QUE l'espace disponible est limité dans les écoles de la Commission scolaire Central Québec qui sont situées dans un périmètre de 20 kilomètres de l'École Dollard-des-Ormeaux; et que, toujours selon les statistiques démographiques du MELS, les inscriptions scolaires dans ces écoles avoisinantes devraient continuer leur ascension ou rester stable au cours des cinq prochaines années;

Il est PROPOSÉ PAR E. Paradis, APPUYÉ PAR W. Marois et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que la Commission scolaire Central Québec présente une demande au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) pour que le Plan québécois des infrastructures 2014-2019 inclue l'agrandissement de l'École Dollard-des-Ormeaux.

**Rapport des comités**a) Comité exécutif

Une rencontre a eu lieu le 11 juin 2014. En l'absence du Président du comité, M Jean Robert, Stephen Burke a fait un rapport sur la réunion.

i. Formation d'un Comité de direction : Écoles régionales Riverside

ATTENDU QUE les membres du Comité exécutif ont reçu le mandat d'évaluer des plans à long et à court terme pour l'École primaire régionale Riverside et l'École secondaire régionale Riverside;

ATTENDU QUE les membres du Comité exécutif ont reçu un document pour évaluer différents modèles de réorganisation et leurs conséquences;

ATTENDU QUE la Commission scolaire a mis au point un calendrier détaillé des activités (échancier) pour ce processus;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 212 de la Loi sur l'instruction publique, la commission scolaire doit procéder à une consultation publique;

ATTENDU QU'en vertu des articles 40 et 79 de la Loi sur l'instruction publique, la commission scolaire, peut, après consultation du conseil d'établissement, ou à sa demande, modifier ou révoquer l'acte d'établissement d'une école compte tenu du plan triennal de répartition et de destination des immeubles;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 193 de la Loi sur l'instruction publique, la commission scolaire doit consulter le comité de parents;

ATTENDU QUE la Commission scolaire doit consulter le conseil d'établissement des deux écoles en conformité avec les articles 40 et 79 de la Loi sur l'instruction publique;

Il est PROPOSÉ PAR W. Marois, APPUYÉ PAR M.-S. Tremblay et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que le Conseil des commissaires mandate le Comité exécutif, avec le soutien du Conseil d'administration, de lancer un processus de consultation publique; et

QUE le Comité évalue les plans à long terme pour les Écoles régionales Riverside; et

QUE le Comité élabore un plan d'action; et

QUE le Comité entreprend un calendrier des activités (échancier).

**Rapport des comités (continué)**b) Comité des parents

Une rencontre a eu lieu le 10 mai 2014, aucun rapport n'a été fait. La prochaine rencontre aura lieu le 14 juin 2014.

c) Comité consultative de transport

Une rencontre a eu lieu le 10 juin 2014. Un rapport a été fait à l'Item Affaires nouvelles 10. k) Politique de transport scolaire : Demande de modification.

d) Comité de vérification

Il n'y a eu aucune rencontre. M.-S. Tremblay mentionne que le Comité a reçu les états financiers de L. Després, ils ont été révisés et peut être envoyé au Conseil si nécessaire. La prochaine rencontre aura lieu à l'automne 2014.

e) Comité d'évaluation de la Directrice générale

Il n'y a eu aucune rencontre.

f) Comité des communications

Il n'y a eu aucune rencontre.

g) Comité d'éthique et gouvernance

Il n'y a eu aucune rencontre.

h) Comité des ressources humaines

Une rencontre a eu lieu le 13 mai 2014.

i. Politique de reconnaissance envers les employés (adoption)

ATTENDU QUE la Politique de la CSCQ originale de reconnaissance envers les employés a été adoptée le 15 juin 2001;

ATTENDU QUE le Département des ressources humaines a recommandé des modifications à certains articles;

ATTENDU QUE le Conseil d'administration, les directeurs d'école et les syndicats ont été consultés et ont approuvés les modifications recommandées;

ATTENDU QUE le Comité des ressources humaines s'est réuni le 13 mai 2014 et a proposé que la Politique soit présentée pour adoption à la prochaine séance du Conseil des commissaires;

14-06.11

**Rapport des comités (continué)**

h) Comité des ressources humaines (continué)

i. Politique de reconnaissance envers les employés (adoption) (continué)

Il est PROPOSÉ PAR E. Paradis, APPUYÉ PAR A. Visser et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que la Politique de reconnaissance envers les employés soit adoptée tel que présentée à l'**annexe 1** du présent procès-verbal.

ii. Politique relative au bien-être des employés en milieu de travail (adoption)

ATTENDU QU'UN sondage sur le bien-être des employés en milieu de travail qui a été fait en 2012 a apporté la nécessité d'une Politique relative au bien-être des employés en milieu de travail à la CSCQ;

ATTENDU QUE le Conseil d'administration, les directeurs d'école et les syndicats ont été consultés et ont approuvés la politique;

ATTENDU QUE le Comité des ressources humaines s'est réuni le 13 mai 2014 et a proposé que la Politique soit présentée pour adoption à la prochaine séance du Conseil des commissaires;

Il est PROPOSÉ PAR E. Paradis, APPUYÉ PAR W. Marois et RÉSOLU À L'UNANIMITÉ; que la Politique relative au bien-être des employés en milieu de travail à la CSCQ soit adoptée tel que présentée à l'**annexe 2** du présent procès-verbal.

i) Comité ad hoc de planification à court et à long terme

Il n'y a eu aucune rencontre.

14-06.12

**Association des commissions scolaires Anglophones du Québec**

a) Rapport du Conseil d'administration

Un rapport de la réunion du Conseil d'administration du 22 mai 2014 a été fait, les points principaux étaient : le budget de l'ACSAQ, les directions régionales du MELS, la préparation des élections, la position de Directeur exécutif de l'ACSAQ. La prochaine réunion aura lieu le 15 août 2014.

b) Rapports des comités

Il n'y a eu aucune rencontre, aucun rapport n'a été fait.

14-06.13

**Prochaine séance**

La prochaine séance ordinaire du Conseil des commissaires aura lieu le mercredi le 20 août 2014 à 19h00.

**14-06.14**      **Période de questions**

a) Public

Il n'y a eu aucune question.

b) Commissaires

Il n'y a eu aucune question.

**14-06.15**      **Session à huis clos session**

Aucune session à huis clos n'a eu lieu.

**14.06.16**      **Ajournement**

Il est PROPOSÉ par C. Guay, APPUYÉ par W. Marois de lever la séance à 21h18.

---

Patti L. Moore  
Secrétaire générale

---

Stephen Burke  
Président

Adopté le 20 août 2014.



**POLITIQUE DE RECONNAISSANCE ENVERS LES EMPLOYÉS**  
(adoptée le 13 juin 2014)

*Instaurer une culture de reconnaissance envers les employés en milieu de travail au moyen de stratégies ciblées*

**Autorité : direction générale**

*Nota : Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*

## Table des Matières

1. Énoncé.....	3
2. Objectifs .....	3
3. Portée .....	3
4. Définitions .....	3
a) La reconnaissance envers les employés .....	3
b) Les programmes officiels de reconnaissance envers les employés.....	3
c) La reconnaissance non officielle.....	4
d) Service continu .....	4
5. Lignes directrices pour la tenue de différentes activités de reconnaissance envers les employés ...	4
a) Étapes anniversaires de service - 25 ans de service, retraite, départ volontaire.....	4
b) Semaines d'appréciation des employés de la Commission scolaire Central Québec .....	5
c) Clubs sociaux (du centre administratif et des établissements scolaires).....	5
d) Bénévoles dans nos établissements scolaires .....	6
6. Rôles et responsabilités.....	6
7. Dispositions additionnelles.....	6
8. Évaluation.....	6



## 1. Énoncé

En conformité avec sa mission, sa vision, ses orientations stratégiques et sa culture organisationnelle, la Commission scolaire Central Québec (CSCQ) s'engage à instaurer un climat de travail au sein duquel les employés se sentent appréciés et reconnus pour leur contribution, tant individuelle que collective, à la réussite de nos élèves et à l'offre de services de qualité à divers niveaux, ainsi que pour leurs réalisations à cet égard.

## 2. Objectifs

- a) Promouvoir une sensibilisation à l'importance de la reconnaissance envers les employés;
- b) Fournir des lignes directrices pour l'élaboration d'activités et de programmes officiels de reconnaissance envers les employés et soumettre des idées pour la création d'activités et de programmes non officiels de reconnaissance envers les employés;
- c) Assurer que tous se sentent responsables de l'application de la présente politique;
- d) Au niveau de la CSCQ, allouer un budget annuel à la mise en œuvre de programmes officiels de reconnaissance envers les employés;
- e) Demander à tous les établissements scolaires d'affecter une certaine partie de leur budget annuel à la tenue d'activités de reconnaissance envers les employés.

## 3. Portée

La présente politique s'applique à tous les employés de la CSCQ qui investissent leur temps, leur énergie et leur expertise pour favoriser, de façon directe ou indirecte, la réussite de nos élèves et dont les années de service continu sont conformes à la définition énoncée dans le cadre de la présente politique.

## 4. Définitions

### a) La reconnaissance envers les employés

La reconnaissance envers les employés est la reconnaissance ponctuelle, officielle ou non, du comportement observé, des efforts consentis ou des résultats obtenus d'une personne ou d'une équipe, pour appuyer les valeurs, les buts et les objectifs de l'organisation dans la poursuite de sa mission – la réussite de tous les élèves.

### b) Les programmes officiels de reconnaissance envers les employés

Activités ou événements structurés et prévus, organisés par la Commission scolaire et ses établissements d'enseignement, pour souligner la contribution des employés, comme, par exemple :

- i) étapes anniversaires de service (par exemple, entre 5 et 25 ans ou plus de service continu);
- ii) tenue de semaines d'appréciation du personnel :
  - textes d'appréciation publiés sur notre site Web
  - activités et événements spéciaux d'appréciation du personnel
- iii) « activités spéciales » des clubs sociaux;
- iv) reconnaissance du travail des bénévoles;
- v) autres possibilités.



**c) La reconnaissance non officielle**

Reconnaissance des réalisations accomplies et des efforts consentis quotidiennement en milieu de travail, au moyen de gestes d'appréciation tels que :

- i) reconnaissance par les pairs – promotion active auprès des employés pour qu'ils remarquent et apprécient les comportements et les réalisations de leurs collègues;
- ii) carte de remerciement (de format électronique ou papier) remise à un employé ou à une équipe de travail, pour souligner des réalisations, des contributions ou des efforts particuliers, etc.;
- iii) « dîner ou collation d'appréciation » sur place (pour souligner des réalisations individuelles ou d'équipe);
- iv) « période d'éloges et de remerciements » pour souligner une contribution particulière ou spéciale;
- v) autres possibilités.

**d) Service continu**

Période continue d'emploi, à partir de la date de la dernière embauche, sans interruption imputable à une démission ou à un congédiement. Tous les congés sans solde et dûment autorisés (par la Commission scolaire) sont considérés comme étant des périodes de service. Les années de service continu correspondent aux années comptabilisées par la CARRA et confirmées par le Service des ressources humaines.

**5. Lignes directrices pour la tenue de différentes activités de reconnaissance envers les employés**

**a) Étapes anniversaires de service – 25 ans de service, retraite, départ volontaire**

▪ **Retraite ou départ volontaire**

Les employés ayant cumulé entre 5 et 30 ans ou plus de service continu seront reconnus comme suit :

entre 5 et 14 ans	Cadeau d'une valeur de 10 \$ pour chaque année de service continu
entre 15 et 25 ans	Cadeau d'une valeur de 150 \$ auquel s'ajoutera une tranche de 10 \$ pour chaque année supplémentaire de service continu, jusqu'à concurrence de 250 \$
25 ans et plus	Cadeau d'une valeur de 250 \$ auquel s'ajoutera une tranche de 10 \$ pour chaque année supplémentaire de service continu, jusqu'à concurrence de 300 \$

▪ **25 ans de service continu**

25 ans	250 \$ pour l'achat d'un cadeau
--------	---------------------------------



### Conditions applicables- étapes anniversaires de service

- Il revient à chaque employé de choisir son cadeau.
- L'employé doit présenter ses reçus au Service des ressources humaines afin qu'il puisse être remboursé jusqu'à concurrence du montant auquel il a droit.
- Lorsqu'un employé aura atteint 25 ans de service continu, il recevra une lettre de remerciement/de félicitations de la part du président du Conseil des commissaires.
- À la discrétion de l'administration et si l'employé y consent, chaque service ou établissement scolaire aura le mandat d'organiser une « réception pour reconnaître ses années de service » dont le coût sera autofinancé.
- Lorsque l'employé prendra sa retraite, il recevra une lettre de remerciement/de félicitations de la part du président du Conseil des commissaires et de la direction générale.

**N. B. Aucun montant d'argent ne sera accordé en remplacement d'un cadeau de même valeur.**

#### **b) Semaines d'appréciation des employés de la Commission scolaire Central Québec**

- La Commission scolaire allouera une partie de son budget annuel pour offrir à tous ses employés, lors de la tenue des différentes semaines d'appréciation du personnel, un cadeau ou autre forme de remerciement pour témoigner de son appréciation. Exceptionnellement, un montant d'argent pourra être transféré au budget d'un établissement scolaire donné.
- Les semaines d'appréciation ciblées seront déterminées par la Commission scolaire, qui tiendra compte des autres activités provinciales à cet égard, comme la Semaine d'appréciation des enseignants de la province.
- Un message spécial d'appréciation sera publié sur le site Web de la Commission scolaire, au nom du Conseil des commissaires et du comité exécutif.
- Pour souligner la contribution de tous les employés à la réussite des élèves, la Commission scolaire transmettra à chacun de ses établissements scolaires un cadeau ou autre forme de remerciement pour témoigner de son appréciation.
- Chaque établissement scolaire aura la responsabilité, lors de la tenue des semaines d'appréciation du personnel, d'organiser des événements ou des activités complémentaires pour répondre à ses propres besoins ou pour souligner des situations particulières.
- Chaque établissement scolaire devra assumer les coûts engagés pour l'organisation d'événements ou d'activités lors des semaines d'appréciation ciblées.

#### **c) Clubs sociaux (du centre administratif et des établissements scolaires)**

La formation de tels clubs n'est pas obligatoire et doit se faire sur une base volontaire. C'est une initiative locale dont l'objectif est de maintenir un esprit communautaire au sein des membres du personnel. Les principales responsabilités de ces clubs devraient être les suivantes :

- Planifier et organiser différents événements au cours de l'année scolaire, comme la fête de Noël, une collecte de denrées alimentaires pour les paniers de Noël, la Saint-Valentin, la fête de la Saint-Patrick, un barbecue d'été, un dîner spécial, des rencontres pour souligner les anniversaires, etc.;



- Publiciser les événements dont ils sont responsables;
- Assurer que les événements organisés sont dans les limites du budget et autofinancés.

#### **d) Bénévoles dans nos établissements scolaires**

Chaque établissement scolaire prévoira une façon officielle ou non officielle d'offrir ses remerciements aux bénévoles et de témoigner de la reconnaissance de la Commission scolaire à leur égard, en soulignant leur contribution de manière significative et convaincante.

Chaque activité ou événement sera autofinancé.

### **6. Rôles et responsabilités**

- *Le Conseil des commissaires* a la responsabilité d'adopter la politique et d'assurer que tous s'y conforment.
- *La direction générale* a le mandat d'assurer la communication et la mise en œuvre de la politique de reconnaissance envers les employés, de façon uniforme dans tous ses établissements scolaires et au centre administratif. La direction générale présentera au Conseil des commissaires un rapport annuel sur les activités connexes organisées par la Commission scolaire et les établissements scolaires.
- *Chaque direction de service et chaque direction d'établissement scolaire* ont le mandat de fournir aux membres de leur personnel de l'information sur la politique et de mettre en œuvre des initiatives ou des activités d'appréciation, selon les dispositions de la présente politique.
- *La direction du Service des ressources humaines* a le mandat de fournir de l'information relativement à la mise en œuvre de la politique et de veiller à l'application uniforme des lignes directrices s'y rapportant. La direction du Service des ressources humaines fera part à la direction générale de toute préoccupation majeure à propos de l'application de la présente politique.
- *Tous les employés* ont un rôle clé à jouer, principalement en étant respectueux les uns envers les autres et en s'entraidant, de même qu'en reconnaissant leur propre contribution et celle de leurs collègues ainsi que les efforts et les réussites d'équipes.

### **7. Dispositions additionnelles**

Les employés qui ont été congédiés de la Commission scolaire ne sont pas admissibles.

### **8. Évaluation**

- La politique de reconnaissance envers les employés sera évaluée au moins tous les trois ans, d'après les rétroactions obtenues à un sondage effectué auprès de tous les membres du personnel; ce sondage fait partie du sondage sur le bien-être des employés en milieu de travail.
- Le but de l'évaluation est de déterminer si la politique est appliquée correctement et si elle contribue à l'instauration d'un *climat de travail stimulant et au sentiment de bien-être des employés en milieu de travail.*





**POLITIQUE RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS EN MILIEU DE TRAVAIL**  
(adoptée le 13 juin 2014)

*Instaurer une culture de bien-être des employés en milieu de travail au moyen de stratégies ciblées*

« Une responsabilité individuelle et collective »

**Autorité : direction générale**

*Nota : Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*

## Table des Matières

1. Énoncé.....	3
2. Principe directeur.....	3
3. Définitions .....	3
4. Portée .....	3
5. Objectifs du programme de bien-être des employés en milieu de travail de la Commission scolaire Central Québec.....	3
6. PROGRAMMES DE SOUTIEN .....	4
7. Rôles et responsabilités.....	4
8. Évaluation.....	5





## 1. Énoncé

- La Commission scolaire Central Québec (la Commission scolaire) reconnaît l'importance de continuer à instaurer et à maintenir un climat de travail sain et stimulant, au moyen d'un éventail de programmes, d'initiatives locales ainsi que d'activités ou d'événements spéciaux;
- La Commission scolaire désire améliorer et optimiser le bien-être des employés en milieu de travail par des activités de formation et de prévention ainsi qu'en encourageant chacun à prendre la responsabilité de créer et de maintenir un climat de travail stimulant;
- La politique relative au bien-être des employés en milieu de travail sera mise en œuvre dans le respect de l'ensemble des lois, règlements, conventions collectives et autres politiques et procédures connexes ainsi que des considérations budgétaires annuelles.

## 2. Principe directeur

Chacun de nous doit participer à l'instauration d'une culture de bien-être des employés en milieu de travail et nous avons une responsabilité individuelle et collective à cet égard.

## 3. Définitions

### **Bien-être des employés en milieu de travail**

Aux fins de la présente politique, la notion de bien-être des employés en milieu de travail se traduit par des programmes, des activités et des pratiques ainsi que par des attitudes favorisant le bien-être physique, émotionnel et psychologique des employés, y compris des activités éducatives de sensibilisation, des programmes de prévention comme le Programme d'aide aux employés (PAE) et le soutien des gestionnaires et des collègues dans leur milieu de travail.

## 4. Portée

La présente politique s'applique à tous les employés de la Commission scolaire Central Québec, quels que soient le pourcentage de leur tâche ou la nature de leur contrat.

## 5. Objectifs du programme de bien-être des employés en milieu de travail de la Commission scolaire Central Québec

- Maintenir une culture organisationnelle favorisant l'ouverture d'esprit, le leadership, la coopération et la bienveillance;
- Continuer à promouvoir la devise de la Commission scolaire « Continuons à apprendre » par la tenue d'activités de formation et d'activités préventives de sensibilisation portant sur le bien-être des employés en milieu de travail;
- Offrir à tous les employés un environnement de travail sécuritaire, stimulant et respectueux;
- Insister sur l'importance du perfectionnement professionnel, en encourageant le dialogue professionnel entre collègues et en établissant des objectifs clairs en matière de perfectionnement continu;
- Améliorer notre compréhension commune des problèmes liés au travail qui affectent la santé et le bien-être des employés;
- Accroître les connaissances, les compétences et les aptitudes permettant aux membres du personnel de prendre en main leur propre bien-être, en leur offrant des mesures de soutien, selon les dispositions de la présente politique.



## 6. PROGRAMMES DE SOUTIEN

**Le bien-être des employés en milieu de travail sera encouragé et appuyé par les programmes existants et par d'autres options connexes, à l'image des mesures suivantes :**

- Activités de sensibilisation (à l'échelle de la Commission scolaire et localement) – bulletins d'information portant sur le bien-être, courriels offrant des conseils pratiques, ateliers spéciaux, initiatives portant sur l'esprit d'équipe, conférences sur la résolution de conflits, etc.;
- Octroi d'un budget annuel pour appuyer le programme;
- Augmentation de l'utilisation du Programme d'aide aux employés (PAE) pour venir en aide aux membres de notre personnel qui doivent affronter des défis ou des difficultés d'ordre personnel et professionnel;
- Veiller à ce que notre politique pour contrer toute forme de harcèlement soit bien connue de tous, afin d'assurer que chaque employé se sente en sécurité et respecté en toutes circonstances et en tout temps;
- Insister sur l'importance du perfectionnement professionnel, en encourageant le dialogue professionnel entre collègues et en établissant des objectifs clairs en matière de perfectionnement continu;
- Souligner l'importance de notre politique de reconnaissance envers les employés en milieu de travail;
- Encourager les initiatives relatives à la conciliation travail-famille telles que les horaires variables, les congés autorisés, la possibilité de travailler à distance par moments, etc.;
- Faire la promotion de la santé et mettre en œuvre des activités de prévention comme des conférences portant sur la santé, l'ergonomie en milieu de travail, les premiers soins, les cours de RCR, la gestion du stress, etc.;
- Continuer à promouvoir les programmes d'entraînement physique offerts à tous les membres du personnel de la Commission scolaire par « Énergie-Cardio »;
- Offrir des activités et des initiatives de perfectionnement professionnel;
- Encourager et promouvoir les activités sociales au niveau local.

## 7. Rôles et responsabilités

- **Chaque *employé*** a la responsabilité d'améliorer sa prise de conscience et sa compréhension des facteurs personnels et professionnels (positifs ou négatifs) qui affectent le bien-être en milieu de travail et de partager ses idées, ses opinions et son expertise pour trouver des solutions qui auront des répercussions positives sur le bien-être des employés.
- **Chaque *direction de service et chaque direction d'établissement scolaire*** ont la responsabilité de donner à leur personnel de l'information sur la présente politique ainsi que d'élaborer ou de mettre en œuvre des initiatives locales (comme des séances de formation/sensibilisation à l'intention des employés) pour appuyer les objectifs de la politique. Un rapport annuel portant sur les initiatives relatives au bien-être en milieu de travail qui a eu lieu en cours d'année devra être présenté à la direction du Service des ressources humaines à la fin de chaque année scolaire.



- La direction du Service des ressources humaines a le mandat de gérer les programmes et les budgets relatifs au bien-être des employés en milieu de travail, de donner de l'information et d'offrir du soutien pour l'organisation des initiatives locales, de procéder, de façon périodique, à des sondages sur le climat qui règne au travail, de fournir à la direction générale des rapports annuels et de lui faire part de toute préoccupation majeure à propos de l'application de la présente politique.
- La direction générale a le mandat d'assurer la communication et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des employés en milieu de travail, de façon uniforme dans tous les établissements scolaires et au centre administratif. La direction générale présentera au Conseil des commissaires un rapport annuel sur les activités connexes organisées par la Commission scolaire et les établissements scolaires.
- Le Conseil des commissaires a le mandat d'adopter la politique et d'assurer que tous s'y conforment.

## 8. Évaluation

- La politique relative au bien-être des employés en milieu de travail sera évaluée au moins tous les trois ans, par l'analyse des données et des tendances, en vue de déterminer si l'on répond bien aux besoins des employés en matière de bien-être en milieu de travail.

