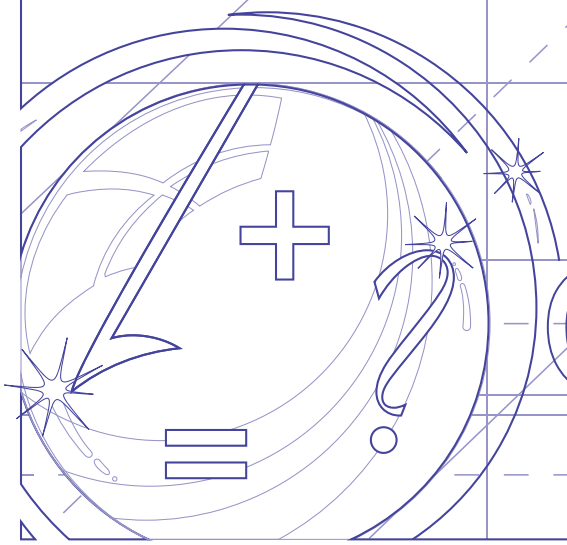
Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Rapport annuel 2024-2025



© 2025 Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Pour plus de renseignements, contactez :
Commission scolaire Lester-B.-Pearson
1925, avenue Brookdale,
Dorval, Québec, Canada H9P 2Y7
514.422.3000 • www.lbpsb.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 2

Équité, diversité, dignité et inclusion (ÉDDI) 3

Écoles et centres de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson 4

Conseil des commissaires 5

Résumé du plan stratégique de 2023-2027 du ministère de l'Éducation du Québec 6

Résumé des orientations du plan d'engagement vers la réussite de la CSLPB 2023-2027 8

Résumé du rapport annuel de 2024-2025 9

Orientation 1 de la CSLBP : améliorer l'efficacité en réponse aux besoins scolaires de divers apprenants 10

Orientation 2 de la CSLBP : accroître le leadership des équipes dans les écoles et les centres 12

Orientation 3 de la CSLBP : Prioriser la santé socioaffective à la CSLBP 14

Résumé des plans de 2025-2026 16

Rapport sur les plaintes et rapports sur les plaintes d'actes de violence, d'intimidation ou d'actes de violence à caractère sexuel 17

Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs total des heures rémunérées - avril 2024 à mars 2025 17

États financiers 18

Rapport de l'auditeur indépendant 22

Code d'éthique et de déontologie article 175.1 de la Loi sur l'instruction publique 24

Bureau du commissaire à l'éthique rapport de 2023-2024 25

INTRODUCTION

Nous sommes heureux de présenter le rapport annuel 2024-2025 de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson. Il met en lumière les activités de l'année dernière réalisées pour appuyer la mission, la vision et les valeurs de notre communauté d'apprentissage.

La Commission scolaire Lester-B.-Pearson est fière de travailler en collaboration avec tous ses partenaires et parties prenantes. Notre plan d'engagement vers la réussite s'appuie sur la conviction que tous les élèves sont capables d'apprendre et que des efforts soutenus de la part de toutes les personnes concernées sont nécessaires pour que nos apprenants puissent s'épanouir et réussir. Nos efforts d'amélioration sont alimentés par des actions qui nous permettent de mieux répondre aux besoins scolaires de tous les élèves, de renforcer les efforts de leadership de nos écoles et centres et de placer le bien-être socio-affectif des élèves et du personnel au cœur de nos activités.

En 2024-2025, nous avons continué à baser notre travail sur notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité, de la dignité et de l'inclusion. Nous reconnaissons que nos élèves et notre personnel ont des expériences de vie, des identités et des besoins diversifiés. Nous favorisons des environnements d'apprentissage sûrs et bienveillants en nous concentrant sur les opinions des élèves et du personnel et en utilisant les données pour réfléchir à nos actions et guider notre prise de décision. Cet engagement constant est d'autant plus impressionnant dans un contexte mondial toujours plus difficile, incertain et complexe.

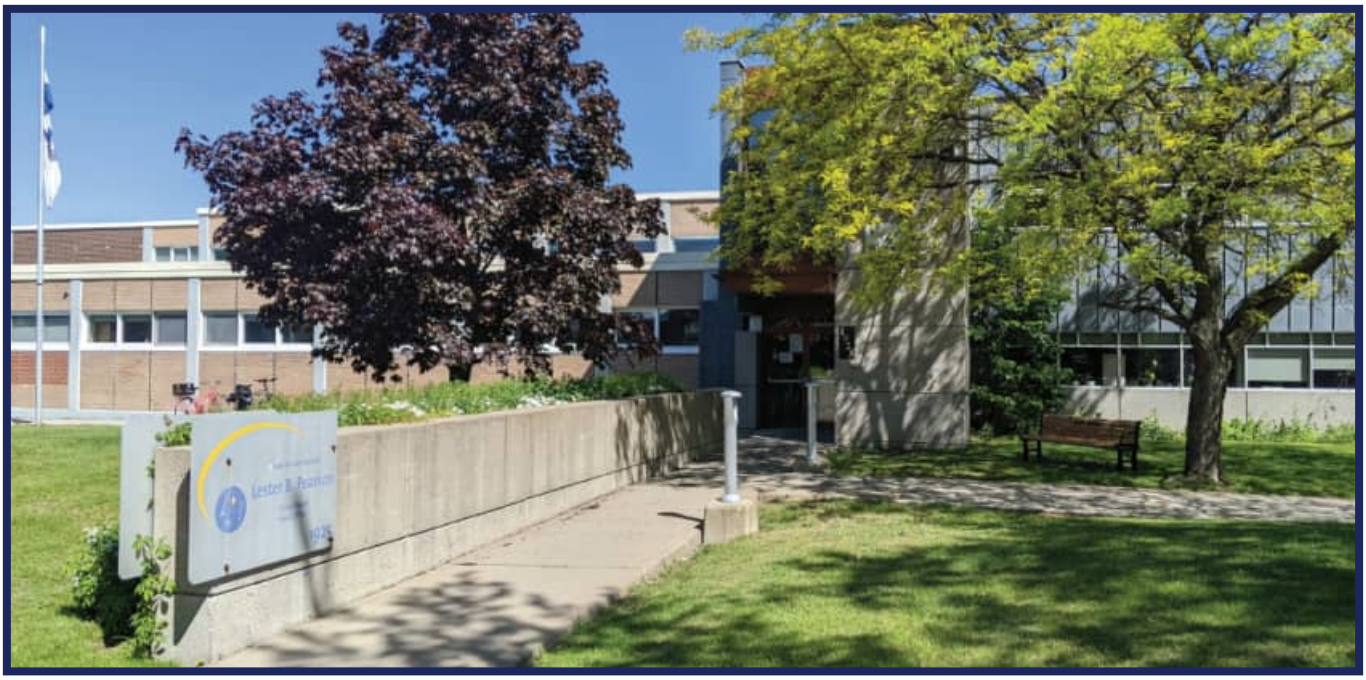
Le Conseil des commissaires et la direction de la Commission scolaire Lester-B.- Pearson travaillent main dans la main pour servir au mieux nos élèves. L'année scolaire 2024-2025 a également été marquée par les élections scolaires dans l'ensemble du réseau des commissions scolaires anglophones. En novembre 2024, un nouveau Conseil des commissaires de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson a été mis en place. Depuis, des efforts considérables ont été consacrés aux questions de gouvernance et de défense des intérêts pour assurer la vitalité et le dynamisme de l'enseignement dans le milieu anglophone.

Les réalisations présentées dans ce rapport sont le fruit de l'engagement et du dévouement de l'ensemble de notre personnel. Elles reflètent également la collaboration entre le personnel, les parents et d'autres partenaires afin d'offrir des services d'éducation exceptionnels dans un environnement sécuritaire et bienveillant. Nous tenons à exprimer notre gratitude envers tous les membres de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson pour leurs efforts.

C'est donc avec fierté que nous présentons le rapport annuel 2024-2025 de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson. Nous restons fidèles à notre engagement envers l'instruction publique et continuerons à fournir des services de la plus haute qualité afin de permettre à chaque élève de trouver sa propre voie vers la réussite.

Judith Kelley
Présidente du conseil des commissaires

Cindy Finn
Directrice générale



Équité, **diversité**, *dignité* et *inclusion* (ÉDDI)

Notre engagement en matière d'ÉDDI n'est pas une stratégie pour aider les gens à s'adapter à notre réseau, mais une transformation de celui-ci et de ses structures pour augmenter l'équité et diminuer ses obstacles.

Le parcours de la CSLBP en matière d'ÉDDI a débuté en 2020-2021 avec la publication du rapport du groupe de travail en juin 2021. Le plan d'action a été élaboré à la suite des recommandations de ce rapport et est présenté dans le document intitulé Engagement envers l'équité, la diversité, la dignité et l'inclusion (https://www.lbpsb.qc.ca/equity-diversity-dignity-and-inclusion/). Les actions de la CSLBP s'articulent autour de quatre piliers fondamentaux : le perfectionnement professionnel, les ressources pédagogiques, la réglementation et les politiques et les infrastructures.

Le travail en ÉDDI est guidé et soutenu par un grand nombre de comités internes, y compris le comité directeur en ÉDDI, le comité consultatif en ÉDDI et le comité central des élèves. Ces comités ont été actifs tout au long de l'année scolaire 2024-2025 et se sont réunis à plusieurs reprises pour discuter de questions liées à l'équité, la dignité, la diversité et l'inclusion.

Voici les faits saillants des activités qui ont eu lieu en 2024-2025 dans l'ensemble de notre système, par pilier :



Pilier 1 : Perfectionnement professionnel

- Des experts externes et internes ont continué à offrir des possibilités d'apprentissage fondées sur l'ÉDDI pour le personnel.
- Plus de 65 directeurs de la CSLBP ont étudié le livre Courageous Conversations About Race book et ont entamé un dialogue de réflexion sur les races et l'équité, ce qui a renforcé l'engagement collectif en faveur de milieux d'apprentissage inclusifs et équitables.
- Le centre d'excellence sur le trouble du spectre de l'autisme a fourni des trousses de maternelle à toutes les écoles de la CSLBP pour donner de l'information visuelle, sensorielle et pédagogique afin de faciliter la transition à la maternelle.



Pilier 2 : Ressources éducatives

- Les écoles et les centres ont offert des possibilités d'apprentissage dans des catégories liées à la vérité et à la réconciliation, à la discrimination et à la lutte contre le racisme, ainsi qu'à la célébration de la diversité.
- La table WILT a organisé l'événement artistique communautaire « Make Space for Semaine québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) » à Place Cartier pendant la SQDI 2025, réunissant des partenaires de l'Ouest-de-l'Île afin de sensibiliser le public à la déficience intellectuelle grâce à des activités créatives inclusives et collaboratives.



Pilier 3 : Règlements et politique

- Après avoir suivi un processus rigoureux d'élaboration de politiques, la Commission scolaire Lester-B.-Pearson a adopté sa politique sur l'équité, la diversité, la dignité et l'inclusion le 16 septembre 2024. Cette politique est affichée sur le site Web.



Pilier 4 : Infrastructure

- Tout le personnel a été invité à remplir un questionnaire volontaire d'auto-identification afin de promouvoir la diversité et la représentation en matière de genre, d'origine ethnique, de handicap et d'identité autochtone. Les données recueillies sont en cours d'analyse.
- La CSLBP a installé des stations de communication dans toutes les écoles primaires et, grâce à un financement externe, a étendu les outils de communication visuelle aux espaces publics de tout le Québec, avec le soutien de programmes de développement professionnel, afin de promouvoir l'inclusion tant dans les écoles que dans la communauté au sens large.

Comme les années précédentes, un document interne a été produit afin de résumer les initiatives en matière d'ÉDDI dans l'ensemble de notre système, selon chaque pilier. Ce document interne servira à produire une série de capsules vidéo qui seront communiquées à la communauté de la CSLBP.

Écoles et centres de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Primaire OUEST

Beacon Hill
Birchwood
Christmas Park
Dorset
Edgewater
Evergreen
Forest Hill Jr.
Forest Hill Sr.
Margaret Manson
Mount Pleasant
Pierre Elliott Trudeau
Sherbrooke Academy Jr.
Sherbrooke Academy Sr.
Soulanges
St-Anthony
St-Charles
St-Edmund
St-Patrick

Primaire EST

Allion
Beechwood
Children's World
Clearpoint
Dorval
Kingsdale Academy
LaSalle Jr.
LaSalle Sr.
Maple Grove
Riverview
Springdale
St-John Fisher Jr.
St-John Fisher Sr.
Sunshine Academy
Terry Fox
Verdun
Westpark
Wilder Penfield

Secondaire

Beaconsfield
Beurling Academy
Horizon
John Rennie
Lakeside Academy
Polyvalente LaSalle
Macdonald
École secondaire Pierrefonds
St-Thomas
Westwood Jr.
Westwood Sr.

Écoles MSSS-MEQ :
Angrignon
Bourbounnière
Dawson

Formation continue

Centres d'éducation des adultes

Centre de formation des adultes et de formation professionnelle Pearson

Centre de formation des adultes Place Cartier

Centres de formation professionnelle

Académie de beauté Gordon-Robertson
Centre de formation des adultes et de formation professionnelle Pearson
Centre d'électrotechnologie Pearson
Centre de formation professionnelle Place Cartier
Centre de formation professionnelle West-Island
Centre de formation des métiers de Verdun

Conseil des commissaires



Marilyne Boyer
circonscription 8



Judith Kelley



Allison Saunders
circonscription 4



Linda Dalterio
circonscription 1



Frank di Bello
circonscription 2



Patrick Whitham
circonscription 3



Malik Shaheed
circonscription 5



Alaina Charszan
circonscription 6



Jason Doan
circonscription 7



Maureen Baron
circonscription 9



Luisa Bulgarelli Vero
circonscription 10



Daniel Olivenstein
circonscription 11

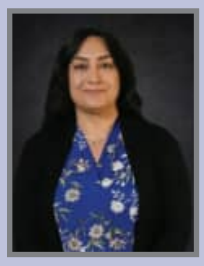


Angela Berryman
circonscription 12

Commissaires-parents



Mark Kashetsky
Écoles
primaires



Sara Hossaini
Élèves ayant des
besoins particuliers



Erik Olsthoorn
Mandat général



Tracey-Ann Curtis
Écoles
secondaires

Ministère de l'éducation
Résumé du plan stratégique de 2023-2027

Introduction

La mission de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson vise à favoriser la réussite, le bien-être et le développement des élèves de sa communauté. Ce rapport annuel, aligné sur les priorités provinciales, souligne les principaux objectifs et stratégies pour assurer l'excellence en éducation, promouvoir l'équité et préparer les élèves à la réussite au 21e siècle. En mettant l'accent sur la réussite des élèves, la formation professionnelle, les programmes spécialisés, les milieux accueillants et le bien-être, nous visons à offrir un environnement valorisant et favorable où tous les apprenants peuvent réaliser leur plein potentiel.

Orientation 1 : Faire de la réussite des élèves une priorité absolue dans la société québécoise
L'éducation est essentielle pour aider les élèves à se réaliser et à contribuer pleinement à la société. Le ministère et les écoles travaillent ensemble pour donner la priorité à la réussite scolaire dans toutes leurs actions et décisions.

- **Objectif 1 : Accroître la réussite des élèves**
  Le suivi du progrès des élèves et un soutien adapté aux groupes à risque, comme les garçons et les élèves ayant des besoins particuliers, sont essentiels pour que chaque élève bénéficie d'un soutien et que personne ne soit oublié. Les efforts se concentrent sur l'amélioration des résultats dans des matières importantes comme le français et les mathématiques et sur la création de programmes de maternelle pour les enfants de quatre ans.

Orientation 2 : Rendre la formation professionnelle très attrayante
La formation professionnelle est essentielle pour que les élèves acquièrent les compétences nécessaires à l'économie d'aujourd'hui.

- **Objectif 2 : Moderniser et encourager la formation professionnelle**
  Les programmes seront mis à jour pour correspondre aux besoins modernes, accroître l'intérêt et garantir la réussite des élèves. Les progrès seront évalués en fonction des taux de diplomation et de l'augmentation du nombre de diplômés dans les domaines prioritaires.

Priorité 3 : Créer des écoles et des centres accueillants
Un cadre accueillant et inclusif dans les écoles et dans les centres est essentiel à la réussite et au bien-être des élèves.

- **Objectif 4 : Développer de nouveaux projets pédagogiques particuliers (PPP)**
  Les projets spéciaux qui combinent les études et les sports, les arts, l'entrepreneuriat et autres suscitent l'engagement des élèves et encouragent la persévérance, créant ainsi des situations d'apprentissage dynamiques et inclusives.

- **Objective 5 : Prioriser des écoles saines, sécuritaires et inclusives**
  La qualité du climat à l'école ou au centre influence directement le bien-être mental, physique et affectif des élèves, ce qui les rend plus motivés et prêts à apprendre. Un climat positif favorise un sentiment de sécurité, d'équité et de soutien, ce qui contribue à réduire la violence et les intimidations. Les écoles se concentreront à créer des milieux qui améliorent la préparation affective et cognitive des élèves à l'apprentissage, ce qui, en fin de compte, haussera la persévérance et la réussite.

Remarque : Le ministère de l'Éducation a créé un plan stratégique comportant cinq orientations et 9 objectifs. Veuillez noter que le présent résumé ne contient pas les orientations 4 et 5, ni les objectifs 3, 6, 7, 8 et 9, car ils n'appartiennent pas aux commissions scolaires.

TABLEAU 1 : ministère de l'Éducation du Québec
Indicateurs et données du plan stratégique de 2023-2027

Le ministère de l'Éducation a créé un plan stratégique comportant cinq orientations et 9 objectifs. Veuillez noter que le présent résumé ne contient pas les orientations 4 et 5, ni les objectifs 3, 6, 7, 8 et 9, car ils n'appartiennent pas aux commissions scolaires.

Orientation 1 : Faire de la réussite de nos élèves une grande priorité de la société québécoise				
Objectif 1 : accroître la réussite des élèves	Situation dans la province		Situation à la CSLBP	
	Valeur de départ	**Cible 2026-2027**	**Résultats 2024-2025**	**Cible 2026-2027**
Indicateur 1 : Taux d'obtention d'un premier diplôme ou d'une première qualification en 7 ans après l'entrée au secondaire	84,10 %	86,80 %	91 %	90 %
Indicateur 2 : Taux de réussite des garçons	80,10 %	82,50 %	88,70 %	90 %
Indicateur 3 : Taux de réussite des EHDAA	62,20 %	63,80 %	77,80 %	75 %
Indicateur 4 : Proportion d'élèves qui obtiennent une note de 70 % et plus à l'épreuve obligatoire de mathématique, 6e année du primaire dans le réseau public	66 %	75 %	72,60 %	75 %
Orientation 2 : Investir dans la formation professionnelle				
Objectif 2 : Moderniser et valoriser la formation professionnelle	Situation dans la province		Situation à la CSLBP	
	Valeur de départ	**Cible 2026-2027**	**Résultats 2024-2025**	**Cible 2026-2027**
Indicateur 5 : Taux d'obtention d'un diplôme en formation professionnelle après 3 ans	80,90 %	84,90 %	83,70 %	84,90 %
Orientation 3 : Faire des écoles et des centres des espaces accueillants				
Objectif 4 : Développer de nouveaux projets pédagogiques particuliers	Situation dans la province		Situation à la CSLBP	
	Valeur de départ	**Cible 2026-2027**	**Résultats 2024-2025**	**Cible 2026-2027**
Indicateur 6 : Taux de participation des élèves du secondaire du réseau public à un projet pédagogique particulier	44,60 %	75 %	23 %	75 %
Objectif 5 : Améliorer le climat de bienveillance, de bien-être et de sécurité des élèves	Situation dans la province		Situation à la CSLBP	
	Valeur de départ	**Cible 2026-2027**	**Résultats 2024-2025**	**Cible 2026-2027**
Indicateur 7 : Proportion d'écoles et de centres ayant recours au référentiel sur le bien-être de l'élève, élaboré en fonction des données issues de la recherche, pour faire une analyse de situation de leur milieu	0 %	100 %	S.O.	100 %

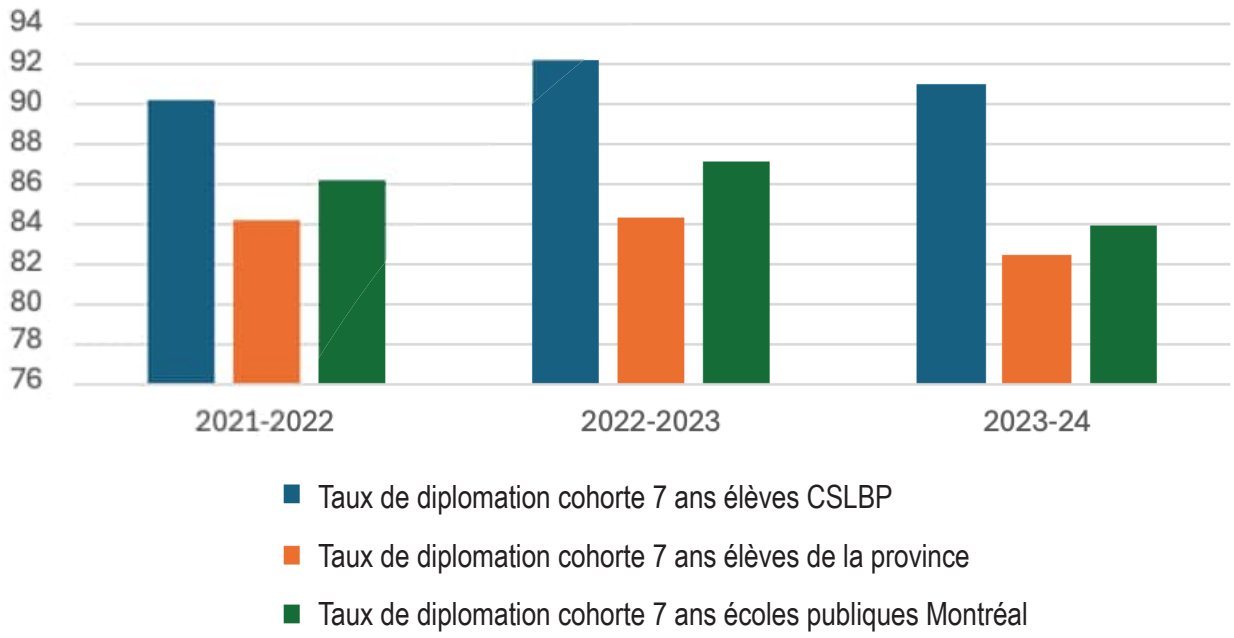
Résumé des orientations du plan d'engagement vers la réussite de la CSLPB 2023-2027

La première orientation du Plan d'engagement vers la réussite de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson porte sur **l'amélioration de l'efficacité dans le respect des besoins scolaires des divers apprenants**. Cela suppose d'augmenter les inscriptions à divers parcours vers la réussite en faisant des évaluations régulières, des interventions pour assurer le développement des élèves et un élargissement de la capacité du réseau à aider les élèves. En adaptant les méthodes pédagogiques aux besoins individuels, nous visons à offrir un milieu d'apprentissage plus inclusif et aidant.

La deuxième orientation vise à **accroître le leadership dans les écoles et les centres**. Nous y arriverons en créant des programmes efficaces d'accueil et de mentorat, en assurant la promotion de la collaboration entre les directeurs d'école, les directeurs de centre et les enseignants et en améliorant des structures de communication. Le renforcement du leadership à tous les niveaux est considéré comme essentiel pour créer une communauté pédagogique cohérente et motivée, capable d'assurer une amélioration continue.

La troisième orientation accorde la **priorité à la santé socioaffective** et vise à améliorer le bien-être général et le sentiment d'appartenance au sein de la communauté. Il s'agit notamment de promouvoir un leadership empathique et de créer des projets qui soutiennent la santé mentale et la résilience affective. En nous concentrant sur les aspects socioaffectifs de l'éducation, nous cherchons à favoriser un environnement stimulant dans lequel les élèves et le personnel se sentent valorisés et solidaires.

Taux de diplomation cohorte 7 ans élèves CSLBP



Résumé du rapport annuel de la CSLBP de 2024-2025

Vous trouverez dans le présent rapport le résumé des efforts que nous avons consacrés à faire progresser cette année l'application du plan d'engagement vers la réussite de la CSLBP de 2023–2027. Nous avons concentré nos efforts à aider les écoles à appliquer leurs projets pédagogiques en utilisant les plateformes récemment créées pour simplifier le processus, particulièrement en ce qui concerne leurs plans d'action et leurs rapports annuels.

Soutien de projets pédagogiques

Des efforts substantiels ont été déployés pour aider les écoles à terminer et à commencer à appliquer leurs projets pédagogiques. Elles ont rédigé des rapports sur la création de leur projet pédagogique et la rédaction de leur premier plan d'action. Cette année, elles feront état de leurs progrès et de la réussite de ce plan d'action. Le soutien aux écoles comportait :

- **Ateliers pour le personnel et séances de formation :** Des ateliers ont été présentés pour aider les équipes-écoles qui rencontraient des défis dans la réalisation de leur projet pédagogique ou la rédaction de leur plan d'action.
- **Consultations individuelles :** Soutien personnalisé offert pour répondre aux besoins spécifiques et aux défis des écoles.

Analyse des données de base

Nous avons terminé la collecte des données de base restantes nécessaires à appuyer nos objectifs dans le cadre du plan d'engagement vers la réussite et divulgué ces données aux écoles. Le travail préalable a commencé à intégrer les données EDDI dans la prise de décision. Du travail additionnel reste à faire pour renforcer l'utilisation des données à l'échelle des services et pour appuyer la création de plans d'action pour ceux-ci.

- **Projets de collecte de données :** Des données de base ont été créées avec de nouveaux indicateurs. Les services ont collaboré pour assurer que la collecte de données, leur utilisation et leur communication correspondent à leurs domaines d'expertise.
- **Collaboration avec les intéressés :** Nous avons continué à travailler avec The Learning Bar pour régler les problèmes techniques et de communication avec pour objectif d'améliorer l'utilisation des données pour favoriser le plan d'engagement vers la réussite.
- **Analyse des données et création de rapports :** Les écoles ont bénéficié d'aide dans l'utilisation de tableaux de bord pour interpréter les données et coordonner leurs actions avec les objectifs de leurs projets pédagogiques. Les écoles et les services ont aussi reçu du soutien afin d'utiliser les plateformes récemment développées. Des réunions ont eu lieu sur l'utilisation de données sur l'EDDI et comment elles peuvent avoir une incidence sur le changement dans notre réseau.

Création de plateformes numériques

Pour normaliser et simplifier le processus de mise en application dans la commission scolaire, nous avons développé des tableaux de bord pertinents avec Power BI et une plateforme de plan d'action pour le service. Ces outils sont conçus pour amener de la cohérence dans les écoles et les services, améliorer la surveillance et appuyer la prise de décision basée sur les données.

Défis et limites

La compréhension à l'échelle de la commission scolaire et l'utilisation efficace du plan d'engagement vers la réussite et des plateformes du projet pédagogique ont continué de représenter un défi. Grâce à une collaboration constante avec les écoles, nous avons pu atteindre une adhésion totale, mais il reste du travail à faire pour assurer une utilisation plus poussée et efficace.

En outre, les services nécessiteront du soutien cette année pour assurer que leur utilisation de la plateforme du plan d'action est authentique et efficace.

Orientation 1 de la CSLBP : améliorer l'efficacité en réponse aux besoins scolaires de divers apprenants

Conformément à la première orientation de notre plan d'engagement vers la réussite, nous nous sommes concentrés à renforcer la base de la réussite dans nos écoles et nos centres. Il a fallu déterminer les données de base afin d'augmenter le nombre d'inscriptions dans les différents parcours de réussite, former sur l'élaboration d'objectifs basés sur des processus et sur l'évaluation de leur efficacité et créer une plateforme permettant aux directeurs d'école et de centres de contrôler et d'agir sur divers points de données liés aux absences. De plus, un nouvel outil a été créé pour aider à maximiser les inscriptions à divers parcours.

Objectif 1 : Augmenter les inscriptions à divers parcours
Cette année, nous avons mis l'accent sur le renforcement de ces liens entre les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle et le secteur des jeunes. Notre travail comportait une collaboration continue à des projets partagés conçus pour mettre en lumière l'éventail complet des possibilités d'éducation et de carrières offertes aux élèves. En créant ces liens, nous visons à assurer des transitions plus faciles et intentionnelles pour les apprenants qui passent du secteur des jeunes à celui de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle.

De plus, nous nous sommes concentrés sur l'harmonisation des pratiques pédagogiques et évaluatives du programme PFAE avec les attentes énoncées dans le programme de formation de l'école québécoise. Pour soutenir cette harmonisation, nous avons offert des séances de perfectionnement professionnel ciblées et organisé des réunions d'équipe structurées spécialement destinées aux éducateurs du programme parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE). Ces occasions permettent non seulement d'approfondir la compréhension des enseignants quant aux exigences du programme, mais aussi de promouvoir la cohérence, l'uniformité et la confiance dans la mise en œuvre du programme PFAE dans nos écoles.

Objectif 2 : Veiller à ce que toutes les écoles et tous les centres définissent et utilisent un processus d'évaluation régulière des progrès des élèves et agir dans les secteurs problématiques
Cette année, nous avons aidé les écoles et les centres à élaborer des plans d'action clairs et ciblés destinés à guider leur travail dans l'application de mesures visant à répondre aux besoins fondamentaux des élèves en matière d'apprentissage. Grâce à ces plans, les équipes ont clarifié les domaines précis dans lesquels les élèves ont besoin d'aide supplémentaire, à sélectionner les stratégies appropriées et à définir la manière dont les progrès seront suivis au fil du temps. Grâce à des discussions collaboratives et à des conseils ciblés, les écoles et les centres ont pu formuler des objectifs pertinents et établir une approche structurée pour relever les défis cernés.

Bien que toutes les écoles et tous les centres aient terminé leurs plans d'action avec succès, la répétition de ce processus continuera à renforcer notre agilité collective. À mesure que les équipes acquerront de l'expérience, elles gagneront une plus grande précision dans la détermination des besoins des élèves, une utilisation plus approfondie des données pour éclairer leurs décisions et une approche plus proactive pour adapter leurs pratiques lorsque des défis se présenteront. En fin de compte, ce travail itératif favorisera une culture où l'évaluation de la progression des élèves et la réponse intentionnelle à leurs besoins deviendront une pratique courante et intégrée à l'ensemble du réseau.

Objectif 3 : Accroître la capacité globale de répondre aux besoins des élèves
Bien que nous n'ayons pas appliqué d'interventions directes visant spécifiquement à réduire l'absentéisme des élèves, les écoles et les centres ont discuté de l'importance cruciale d'améliorer l'assiduité comme facteur clé de la réussite scolaire. Tout au long de l'année, ils ont eu accès en permanence à des données à jour sur l'assiduité, ce qui a permis aux cadres et aux équipes de suivre les tendances, d'identifier les problèmes et de prendre des mesures si nécessaire. Il est encourageant de constater que l'année dernière, nous avons observé une amélioration considérable de l'assiduité des élèves. Cette évolution positive peut être attribuée en partie aux interventions et initiatives mises en place dans les écoles, ainsi qu'à une reprise collective plus large après les perturbations et le désengagement qui ont suivi la période de Covid de 2020-2021.

En outre, afin de renforcer davantage les capacités du système et les conditions de réussite des élèves, nous avons continué à soutenir les enseignants par le biais d'un développement professionnel axé sur l'appartenance et le bien-être. Ces opportunités d'apprentissage ont renforcé l'importance des liens, de la confiance et d'un climat positif en classe comme éléments essentiels de la motivation des élèves. En investissant dans ce travail, nous visons à créer des environnements où les élèves et les enseignants se sentent soutenus, valorisés et motivés.

Plans pour 2025–2026
Nous planifierons le renforcement et la simplification du processus pour élaborer les plans d'action pour les écoles et les centres ainsi que les rapports annuels. Notre objectif est de faire en sorte que ces documents deviennent des outils véritablement actifs qui guident la prise de décision au quotidien. En perfectionnant le processus, nous visons à rendre les plans d'action plus réactifs, plus pratiques et plus étroitement alignés sur les priorités et les réalités actuelles de chaque école.

Pour soutenir ce processus, nous continuerons à offrir des formations ciblées qui aideront les écoles et les centres à utiliser de manière plus agile les plateformes et les systèmes de données mis à leur disposition. En fin de compte, notre intention est de favoriser un environnement structuré et favorable dans lequel les écoles et les centres ont les moyens de fixer des objectifs significatifs, d'en surveiller l'impact et de s'engager dans une démarche d'amélioration continue.

Tableau 2 : indicateurs et données de l'orientation 1 de la CSLBP

Cette orientation correspond à l'objectif du ministère qui consiste à faire de la réussite des élèves une grande priorité de la société québécoise. En reconnaissant et ciblant les besoins scolaires uniques de nos divers apprenants, nous visons à offrir à chaque membre de la communauté de la CSLBP des possibilités éducatives équitables et inclusives afin d'assurer leur réussite et de maintenir leur motivation.

Objectif 1 de la CSLBP : augmenter les inscriptions à divers parcours vers la réussite	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 1 de la CSLBP : nombre accru d'élèves de la CSLBP inscrits à des programmes d'éducation des adultes ou de formation professionnelle	266	184	Amélioration de 5 % 279
Indicateur 2 de la CSLBP : nombre accru de communications avec les familles pour aider à l'inscription au parcours de formation axé sur le travail	Communications avec des personnes : 10 Événements de groupe : 1	Communications avec des personnes : 75 Événements de groupe : 1	Amélioration de 5 %
Objectif 2 de la CSLBP : veiller à ce que toutes les écoles et tous les centres créent et appliquent un processus d'évaluation régulière de la croissance des élèves et un plan pour intervenir sur les aspects des défis	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 3 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres qui identifieront annuellement les besoins de base des élèves à prioriser	96 %	100 %	100 %
Indicateur 4 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres qui tous les ans mettront en place des mesures pour répondre aux besoins déterminés	S.O.	100 %	100 %
Indicateur 5 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres qui évalueront annuellement l'efficacité des mesures appliquées	S.O.	100 %	100 %
Objectif 3 de la CSLBP : augmentation de la capacité globale à répondre aux besoins des élèves	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 6 de la CSLBP : Sondage *Our School* sur les relations positives enseignants-élèves Adultes et formation professionnelle : mobilisation à l'école	Primaire : 7.8 Secondaire : 5.3 Adultes : 5.0 Formation professionnelle : 5.0	Primaire : 7.8 Secondaire : 5.5 Adultes : 5.0 Formation professionnelle : 5.0	Amélioration de 5 % Primaire : 8.2 Secondaire : 5.6 Adultes : 5.3 Formation professionnelle : 5.3
Indicateur 7 de la CSLBP : réduction du nombre d'absences d'élèves • Les absences dans le secteur des jeunes excluent les excursions, les retards, le bureau, la salle de planification, l'étude pour le travail, la permission de ne pas se présenter en classe, la planification centrale, l'activité, les départs hâtifs, l'obtention de conseils, le centre d'apprentissage, le centre d'apprentissage transitionnel, les sports, l'infirmerie, le renvoi à la maison à cause du code vestimentaire, l'ÉSTEF, l'étude à la maison • Les absences à l'éducation des adultes sont comptées en blocs de périodes de 2 h • Les blocs d'absence en formation professionnelle sont comptés en blocs de période de 3 h	Absences Primaire : 150 197 (2022) Secondaire : 116 549 (2022-2023) Adultes : 185 868 (2023-2024) Formation professionnelle : 117 472 (2023-2024)	 Primaire : 131 559 Secondaire : 105 809 Adultes : 178 918 Formation professionnelle : 172 986	Réduction de 10 % Primaire : 135 178 Secondaire : 104 995

Orientation 2 de la CSLBP : accroître le leadership dans les écoles et les centres

Conformément à la deuxième orientation de notre plan d'engagement vers la réussite, nous avons continué de prioriser la collaboration entre les directeurs d'écoles/de centres et leur personnel, particulièrement en ce qui concerne les compétences transversales et les grands domaines d'apprentissage. Au cours de la dernière année, nous avons aussi continué d'ajuster les processus de communication avec les directeurs d'école pour favoriser des échanges plus constants et efficaces.

Cette année, nous avons lancé un projet d'aide aux directeurs d'écoles primaires visant à identifier les domaines dans lesquels l'intensification du travail peut être réduite et ceux dans lesquels un soutien supplémentaire est nécessaire. Une fois le projet pleinement appliqué au primaire, nous prévoyons l'étendre aux directeurs d'écoles secondaires et aux directeurs de centres. Des travaux supplémentaires seront également entrepris cette année afin de garantir que nos processus d'intégration soient pleinement harmonisés et cohérents à l'échelle du réseau.

Objectif 4 : création du programme d'intégration et de mentorat pour tous les groupes d'employés
Cette année, chaque service a exploré les possibilités de renforcer ses méthodes d'intégration. Bien que le gel des embauches ait entraîné une diminution du nombre de nouveaux employés qui entrent dans le réseau, le mentorat est resté un domaine d'intérêt important. Il est bien établi dans certaines catégories d'emplois, mais il reste inégal au sein de la CSLBP, et des efforts supplémentaires seront nécessaires pour renforcer sa cohérence.

Nous avons recueilli des données sur la satisfaction au travail et avons commencé à discuter de stratégies visant à accroître la participation aux futurs sondages, ainsi que des moyens de mettre en œuvre des mesures de soutien ciblées là où c'est nécessaire. En outre, une liste de vérification d'intégration a été créée afin d'aider les services à garantir un processus d'intégration plus structuré et plus efficace.

Objectif 5 : Meilleure collaboration des directeurs d'école et de centres avec les enseignants pour appliquer des méthodes fondées sur la recherche dans l'enseignement et l'aide
Nous avons continué à offrir des ateliers et un soutien personnalisé aux écoles et aux centres afin de les aider à cerner les possibilités de collaboration. Ce soutien comprend des conseils pour choisir les mesures appropriées à mettre en œuvre et déterminer comment évaluer leur efficacité.

Comme il s'agissait de la première année d'utilisation de la plateforme intégrée qui relie le plan d'engagement vers la réussite aux projets éducatifs, aux plans d'action et aux rapports annuels, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer la souplesse et la confiance dans le processus. Néanmoins, toutes les écoles et tous les centres ont défini leurs domaines d'intervention pour l'année.

Objectif 6 : Améliorer l'efficacité au travail sur le plan de la circulation de l'information et de la structure des communications
Nous continuons à perfectionner notre plateforme de communication destinée aux services et aux directeurs des commissions scolaires. Bien que la plateforme ait donné des résultats positifs, il reste plusieurs points à améliorer. Les consultations continues avec les directeurs nous aident à cerner ces besoins et à définir les prochaines étapes du développement.

Afin de favoriser un flux de travail plus efficace, tous les documents et procédures relatifs à la dotation en personnel ont été réorganisés pour gagner en clarté et réduire la charge administrative. Nous avons également fourni des guides ciblés et organisé des sessions de formation dans les domaines qui posaient des défis particuliers. En outre, les ententes locales ont été mises à jour afin d'accepter l'optimisation numérique et de renforcer la communication à l'échelle du réseau.

Plans pour 2025–2026
Dans l'avenir, nous continuerons à renforcer nos méthodes d'intégration et de mentorat afin d'assurer une plus grande cohérence entre tous les groupes d'employés, en nous appuyant sur le travail entrepris cette année. Nous approfondirons également la collaboration entre les directeurs et les enseignants en élargissant le soutien à la mise en œuvre de méthodes pédagogiques et de soutien fondées sur la recherche, tout en améliorant notre agilité collective grâce à la plateforme intégrée qui relie les projets éducatifs, les plans d'action et les rapports annuels. De plus, nous affinerons davantage le flux d'informations et les structures de communication en consultant les directeurs afin d'améliorer l'efficacité de notre plateforme de communication et d'accroître l'efficacité globale du travail dans tous les services.

Tableau 3 : indicateurs et données de l'orientation 2 de la CSLBP

Cette orientation correspond à l'objectif du ministère qui consiste à augmenter la qualité de l'enseignement. En développant et en renforçant les capacités de leadership de nos équipes, nous améliorons les méthodes d'enseignement, facilitons la prise de décision collaborative et encourageons le perfectionnement professionnel continu, ce qui en fin de compte améliore la qualité globale de l'enseignement.

Objectif 4 de la CSLBP : programme d'intégration et de mentorat établi pour tous les groupes d'employés	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 8 de la CSLBP : mesure dans le sondage *Our School* (du personnel) sur la satisfaction au travail évaluées à 7/10 ou plus	70 %	70 %	Amélioration de 5 %
Indicateur 9 de la CSLBP : nombre de services qui ont adopté un processus d'intégration	Complet : 1 Partiel : 4 En cours : 7	Complet : 2 Partiel : 5 En cours : 5	12 services, terminé
Indicateur 10 de la CSLBP : taux de maintien en poste du personnel régulier après deux ans	93,72 % (juin 2024)	93,32 %	Augmentation de 5 % 98,41 %
Objectif 5 de la CSLBP : meilleure collaboration des directeurs d'écoles et de centres avec les enseignants pour appliquer des méthodes fondées sur la recherche dans l'enseignement et l'aide	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 11 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres d'éducation des adultes qui ont collaboré pour choisir une compétence transversale ou un grand domaine d'apprentissage à améliorer	96 %	100 %	100 % annuellement
Indicateur 12 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres d'éducation des adultes qui ont appliqué des méthodes d'amélioration d'une compétence transversale ou d'un grand domaine d'apprentissage	S.O.	100 %	100 % annuellement
Indicateur 13 de la CSLBP : pourcentage d'écoles et de centres d'éducation des adultes qui ont produit un rapport sur la réussite des méthodes appliquées	S.O.	100 %	100 % annuellement
Objectif 6 de la CSLBP : meilleure efficacité du travail relativement à la circulation de l'information et aux structures de communication	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 14 de la CSLBP : communication efficace et structure d'information en place à la commission scolaire (sondage auprès des directeurs d'écoles et de centres pour déterminer le degré de satisfaction)	79 % (2025)	79 %	90 % des directeurs d'école et de centres pensent que la communication et la structure d'information en place améliorent rendent le travail plus efficace.

Orientation 3 de la CSLBP : prioriser la santé socioaffective

Conformément à l'orientation 3 de notre plan d'engagement envers la réussite, nous continuons à prioriser la santé socio-affective en favorisant un climat de bien-être, en renforçant le sentiment d'appartenance à notre communauté et en dirigeant avec empathie dans tout le réseau. La CSLBP est depuis longtemps engagée à promouvoir le bien-être socio-affectif des élèves, du personnel et des familles grâce aux efforts de son comité sur le bien-être, à l'intervention de conférenciers invités à l'échelle du réseau, aux programmes de perfectionnement professionnel offerts par les services aux élèves et les services éducatifs ainsi qu'à des initiatives à l'échelle de la commission scolaire menées par plusieurs services. Au fil des ans, nous avons pris des mesures importantes pour promouvoir la santé socio-affective, notamment en renforçant la collaboration entre les services éducatifs et les services aux élèves afin d'offrir un soutien plus rationalisé et mieux ciblé. Grâce à ce partenariat, nous avons conçu un programme de perfectionnement professionnel basé sur six thèmes interservices qui soutiendra tous les enseignants à partir d'août 2025. L'ÉSTEF a également adopté une approche plus globale pour promouvoir l'appartenance et le bien-être des élèves grâce à une sensibilisation accrue et à des liens familiaux plus solides. En outre, le plan anti-intimidation a été remanié afin d'aider les écoles à utiliser de manière plus active et plus efficace les ressources disponibles pour favoriser le bien-être des élèves. Enfin, un nouveau projet de soutien destiné aux directeurs d'écoles primaires a été prévu et devrait démarrer à l'automne 2025.

Objectif 7 : Meilleur sentiment de bien-être chez les élèves et le personnel de la CSLBP
Nous avons obtenu cette année les données de base sur le bien-être chez les élèves et le personnel. Ces données seront analysées et des mesures seront mises en place afin d'apporter des améliorations pour les années à venir. Nous avons continué à accorder la priorité au bien-être des élèves et du personnel en mettant en œuvre des initiatives qui favorisent l'inclusion, la santé mentale et le sentiment d'appartenance. Pour les élèves, nous avons organisé des ateliers approfondis sur le racisme anti-Noirs au primaire, en mettant l'accent sur le cycle 3. Nous avons également aidé plusieurs écoles à élaborer des projets sur la vérité et la réconciliation, en veillant à ce qu'ils tiennent compte de manière significative des perspectives et de l'histoire des Autochtones. En outre, nous avons créé un plan de développement professionnel complet pour les enseignants, qui comprend des ateliers sur l'apprentissage socio-affectif en classe. Ces efforts visent à doter les éducateurs d'outils leur permettant de soutenir le développement affectif et cognitif des élèves. Pour le personnel, nous avons continué à promouvoir activement le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF), qui donne accès à des ressources confidentielles en matière de santé mentale et de bien-être. Collectivement, ces initiatives reflètent notre engagement à créer un environnement sûr, solidaire et inclusif qui améliore le bien-être général de la communauté de la CSLBP.

Objectif 8 : Meilleur sentiment d'appartenance chez les élèves et le personnel de la CSBLP
Cette année, nous avons obtenu les données de référence concernant le sentiment d'appartenance du personnel et des élèves. Nous analyserons les résultats et déterminerons les stratégies à adopter pour avancer. Nous avons continué à développer notre programme de mentorat des enseignants afin de soutenir nos nouveaux enseignants, en proposant divers ateliers adaptés à leurs besoins et de l'aide sur place. En outre, nous avons élaboré un plan complet de développement professionnel pour les enseignants qui comprend des ateliers sur le sentiment d'appartenance dans les salles de classe.

Objectif 9 de la CSLBP : Diriger avec empathie dans tout le réseau
Cette année, nous avons recueilli des données de référence sur la perception qu'ont les membres du personnel du milieu scolaire et le climat d'apprentissage positif des élèves. Pour le milieu scolaire, nous avons examiné la collaboration et la qualité du soutien dont bénéficient les enseignants dans leur travail, tandis que dans les centres pour adultes et les centres de formation professionnelle, nous avons utilisé des indicateurs liés à l'intérêt et à la motivation des élèves. Ces ajustements étaient nécessaires en raison des limites des outils de sondage disponibles. Afin de renforcer davantage les pratiques fondées sur l'empathie au sein du réseau, nous avons accueilli des conférenciers invités qui ont abordé les thèmes de l'inclusion, du bien-être et de l'appartenance afin d'aider les enseignants à mieux comprendre et aider les élèves ayant des besoins divers. Notre équipe chargée de la prévention en santé et sécurité a également adopté une approche plus proactive dans son travail avec les écoles et le personnel et nous avons poursuivi la mise en œuvre et le déploiement du processus de prévention et de résolution des conflits (DPR). De plus, le processus de recrutement administratif a été restructuré afin d'améliorer la transparence et l'accessibilité, et les contrats du bassin de candidats prioritaires ont été réorganisés afin de maximiser les possibilités d'emploi à temps plein.

Plans pour 2025-2026
Au cours de l'année à venir, nous analyserons les données recueillies auprès du personnel et des élèves dans le sondage intitulé *Our School Surveys, and implement initiatives to improve on them* (Nos sondages dans les écoles et application des projets visant à les améliorer).

Tableau 4 : indicateurs et données de l'orientation 4 de la CSLBP

Cette orientation correspond à l'objectif du ministère qui veut faire des écoles et des centres des espaces accueillants. En priorisant la santé socio-affective, nous créons des milieux enrichissants et inclusifs où les élèves, le personnel et les familles se sentent en sécurité, aidé et valorisés.

Objectif 7 de la CSLBP : meilleur sentiment de bien-être des élèves et du personnel de la CSLBP	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 15 de la CSLBP : résultats sur le bien-être du sondage *Our School* (personnel)	38 % février 2025 Entre 0 et 3 sur une échelle de 10 de l'impact négatif du travail sur la santé	38 %	Amélioration de 5 % 40 %
Indicateur 16 de la CSLBP : Sondage *Our School* sur le bien-être (élèves)	Primaire : 89 % Secondaire : 75 % Adultes : 77 % Formation professionnelle : 77 % (novembre 2024)	Primaire : 89 % Secondaire : 75 % Adultes : 77 % Formation professionnelle : 77 %	Amélioration de 5 % Primaire : 93 % Secondaire : 79 % Adultes : 81 % Formation professionnelle : 81 %
Objectif 8 de la CSLBP : meilleur sentiment d'appartenance des élèves et du personnel de la CSLBP	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 17 de la CSLBP : résultats sur le sentiment d'appartenance du sondage *Our School* (élèves)	Primaire : 69 % Secondaire : 54 % Adultes : 74 % Formation professionnelle : 74 % (2024)	Primaire : 73 % Secondaire : 60 % Adultes: 74 % Formation professionnelle : 74 %	Amélioration de 5 % Primaire : 73 % Secondaire : 57 % Adultes: 78 % Formation professionnelle : 78 %
Indicateur 18 de la CSLBP : résultats sur le sentiment d'appartenance du sondage *Our School* (personnel)	79 % (février 2025)	79 %	Amélioration de 5 % 83 %
Objectif 9 de la CSLBP : diriger avec empathie dans tout le réseau	**Données de base de l'indicateur**	**Résultats 2024-2025**	**Cible de 2026-2027**
Indicateur 19 de la CSLBP : résultats sur le milieu du sondage *Our School* (personnel)	Collaboration 60 % Soutien de l'expérience 57 % (février 2025)	Collaboration 60 % Soutien de l'expérience 57 %	Amélioration de 5 % Collaboration 63 % Soutien de l'expérience 60 %
Indicateur 20 de la CSLBP : sondage *Our School* – climat d'apprentissage positif (élèves) Intérêt et motivation (Adultes/f. prof.)	Primaire : 6.3 Secondaire : 5.4 Adultes : 66 % Formation professionnelle : 66 % (novembre 2024)	Primaire : 6.3 Secondaire : 5.4 Adultes : 66 % Formation professionnelle : 66 %	Amélioration de 5 % Primaire : 6.6 Secondaire : 5.7 Adultes : 69 % Formation professionnelle : 69 %

Résumé des plans de 2025-2026

Orientation 1 : améliorer l'efficacité en réponse aux besoins scolaires de divers apprenants
- Aider les écoles à utiliser plus efficacement la plateforme du projet pédagogique
- Guider les écoles et les centres pour aligner les efforts avec le Plan d'engagement vers la réussite
- Améliorer le milieu favorable et structuré pour atteindre les objectifs pédagogiques

Orientation 2 : accroître le leadership dans les écoles et les centres
- Créer et implanter un programme d'introduction adapté à tous les groupes d'employés
- Offrir des ateliers ciblés et du soutien pour améliorer la collaboration entre les directeurs d'écoles et de centres et le personnel
- Aider les écoles et les centres à appliquer des mesures et à évaluer la réussite

Orientation 3 : prioriser la santé socioaffective à la CSLBP
- Offrir au personnel de la formation sur les techniques de prévention des conflits et de règlement différends
- Créer des plans d'action spécifiques aux services pour améliorer la santé socioaffective
- Poursuivre les efforts visant à améliorer la santé socioaffective de la communauté de la CSLBP

Mise à jour de plan d'action de 2024-2025

Orientation 1: Améliorer l'efficacité en réponse aux besoins scolaires de divers apprenants

Mettre en place un modèle de stratégie dans la plateforme de projet pédagogique	Terminé
Guider les écoles et les centres pour aligner les efforts avec le Plan d'engagement vers la réussite	En cours
Dispenser plus de formation aux écoles et aux centres sur l'utilisation de plateformes efficaces	En cours; accent mis sur l'aide individuelle
Créer un milieu favorable et structuré pour atteindre les objectifs pédagogiques.	En cours

Orientation 2: accroître le leadership dans les écoles et les centres

Créer et implanter un programme d'introduction adapté à tous les groupes d'employés	Non terminé
Établir les bases à partir du sondage *The Learning Bar* pour le personnel pour créer un plan d'action	Terminé
Offrir des ateliers ciblés et du soutien pour améliorer la collaboration entre les directeurs d'écoles et de centres et le personnel	En cours
Aider les écoles et les centres à appliquer des mesures et à évaluer la réussite	En cours
Améliorer la communication avec les directeurs d'écoles et de centres et évaluer l'efficacité	En cours

Orientation 3: prioriser la santé socioaffective à la CSLBP

Offrir au personnel de la formation sur les techniques de prévention des conflits et de règlement différends	En cours
Établir des données de base en fonction des résultats du sondage *Our School* auprès des élèves et du personnel	Terminé
Créer des plans d'action spécifiques aux services pour améliorer la santé socioaffective	Commencé, mais pas terminé
Poursuivre les efforts visant à améliorer la santé socioaffective de la communauté de la CSLBP	En cours

Rapport sur les plaintes et rapports sur les plaintes d’actes de violence, d’intimidation ou d’actes de violence à caractère sexuel

En 2024-2025, la commission scolaire a reçu un total de 63 plaintes, dont 13 concernaient des actes d'intimidation ou de violence et aucune n'était de nature sexuelle. L'analyse de ces situations a mené à 25 mesures correctives, dont 24 avaient été mises en œuvre au 30 juin 2025. La mesure corrective restante n'a pas pu être appliquée en raison du changement d'école de l'élève. Ces mesures correctives ont joué un rôle clé dans le renforcement de la collaboration avec les parents afin de favoriser la réussite des élèves. Elles ont principalement porté sur des initiatives de lutte contre l'intimidation et la violence et sur l'application de plans d'éducation individualisés afin de garantir que les mesures de soutien soient adaptées aux besoins des élèves.

Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs total des heures rémunérée - avril 2024 à mars 2025

L’article 20 de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d’État exige que la Commission scolaire Lester-B.-Pearson divulgue dans son rapport annuel les renseignements sur les effectifs indiqués dans le tableau ci-dessous. Pour la période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, les effectifs se situaient à 4,17 % sous le niveau attribué. Cette augmentation est principalement imputable à une croissance sans précédent dans le secteur de la formation professionnelle, à l'application de nouvelles mesures de dotation en personnel prévues dans les conventions collectives récentes et à des subventions gouvernementales temporaires, notamment le principe de Jordan et la mesure de rattrapage, qui ont nécessité l'embauche de personnel supplémentaire au cours de l'année scolaire 2024-2025.

888000 Lester-B.-Pearson

	AVRIL 2024 À MARS 2025			
	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total d'heures rémunérées	Nombre d'employés pour la période visée
1 Personnel d'encadrement	287 424,41	0,00	287 424,41	172
2 Personnel professionnel	286 416,01	0,00	286 416,01	199
4 Personnel enseignant	2 652 354,68	23 319,43	2 675 674,11	2 733
5 Personnel de bureau, technicien et assimilé	2 050 875,92	4 431,24	2 055 307,16	2 282
7 Ouvriers, personnel d'entretien et de service	440 569,33	9 828,42	450 397,75	480
Total	5 717 640,34	37 579,10	5 755 219,44	5 866

Commission scolaire Lester-B.-Pearson

État de la situation financière

30 juin 2025

	2025	2024
Actif		
Encaisse	**2 613 874**	2 205 098
Subvention de fonctionnement à recevoir (note 3)	**32 699 571**	48 749 292
Subvention d'investissement à recevoir	**410 625 290**	406 677 799
Subvention à recevoir - financement	**2 645 703**	913 465
Débiteurs (note 4)	**38 767 240**	47 981 376
	487 351 678	506 527 030
Passif		
Emprunts temporaires (note 5)	**6 550 903**	6 392 063
Créditeurs et frais courus à payer (note 6)	**54 522 051**	53 592 515
Subvention d'investissement reportée (note 7)	**351 188 449**	312 333 828
Revenus perçus d'avance	**6 709 731**	12 137 245
Provision pour avantages sociaux futurs (note 8)	**17 386 702**	17 253 980
Dette à long terme (note 9)	**226 222 842**	245 721 977
Passif au titre des sites contaminés (note 9)	**3 038 143**	1 318 464
Autres passifs (notes 9 et 10)	**166 023 699**	165 726 342
	831 642 520	814 476 414
Dette nette	**(344 290 842)**	(307 949 384)
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 11)	**374 403 575**	335 475 546
Charges payées d'avance	**984 865**	1 037 980
	375 388 440	336 513 526
Excédent accumulé	**31 097 598**	28 564 142

Obligations et droits contractuels (note 12)

Éventualités (note 13)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Au nom du conseil d'administration

Commission scolaire Lester-B.-Pearson
État des résultats
Exercice clos le 30 juin 2025

	2025	2024
Revenus		
Subvention de fonctionnement du ministère de l'Éducation (MEQ)	**315 868 782**	299 198 791
Subvention d'investissement	**7 521 955**	8 018 485
Autres subventions et contributions	**2 086 233**	2 217 745
Taxes scolaires	**43 720 400**	42 575 178
Droits de scolarité et frais de scolarisation	**10 003 551**	5 376 277
Ventes de biens et services	**24 884 302**	26 168 324
Revenus divers	**6 254 815**	5 981 571
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	**20 627 206**	21 204 180
	430 967 244	410 740 551
Charges (annexe A)		
Activités d'enseignement et de formation	**197 046 942**	165 374 800
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	**104 876 426**	93 001 751
Services d'appoint	**34 515 036**	33 633 469
Activités administratives	**15 536 483**	14 523 947
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	**52 327 894**	50 301 961
Activités connexes	**23 998 285**	37 884 787
Variation nette de la provision sur les avantages sociaux futurs	**132 722**	758 700
	428 433 788	395 479 415
Excédent de l'exercice	**2 533 456**	15 261 136

Les notes complémentaires et les renseignements complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Commission scolaire Lester-B.-Pearson
État de l'excédent accumulé
Exercice clos le 30 juin 2025

	2025	2024
Excédent accumulé au début	**28 564 142**	13 303 006
Excédent de l'exercice	**2 533 456**	15 261 136
Excédent accumulé à la fin	**31 097 598**	28 564 142

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Commission scolaire Lester-B.-Pearson
Renseignements complémentaires
Exercice clos le 30 juin 2025

	2025	2024
Annexe A - Charges		
Activités d'enseignement et de formation		
Éducation préscolaire	**14 896 363**	12 920 288
Enseignement primaire	**71 423 285**	58 905 929
Enseignement secondaire général	**59 282 008**	51 611 151
Formation professionnelle	**34 840 092**	26 223 489
Enseignement particulier	**7 520 714**	7 792 606
Formation générale des adultes	**9 084 480**	7 921 337
	197 046 942	165 374 800
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation		
Gestion des écoles et des centres	**23 007 944**	21 975 688
Moyens d'enseignement	**5 483 358**	5 389 299
Services complémentaires	**48 627 522**	39 686 180
Services pédagogiques particuliers et de formation d'appoint	**18 156 980**	16 264 580
Animation et développement pédagogique	**1 405 412**	1 470 887
Perfectionnement du personnel enseignant et autre personnel de soutien à l'enseignement	**966 054**	895 122
Activités sportives, culturelles et sociales	**7 229 156**	7 319 995
	104 876 426	93 001 751
Services d'appoint		
Hébergement des élèves	**95 074**	25 200
Services alimentaires	**437 721**	376 665
Transport scolaire	**19 225 477**	19 372 580
Service de garde	**14 756 764**	13 859 024
	34 515 036	33 633 469
Activités administratives		
Conseil d'administration, conseil des commissaires et comités	**359 719**	234 851
Gestion	**11 713 507**	10 996 514
Services corporatifs	**3 331 592**	3 220 103
Perfectionnement du personnel administratif et ouvrier	**131 665**	72 479
	15 536 483	14 523 947

Commission scolaire Lester-B.-Pearson
Renseignements complémentaires
Exercice clos le 30 juin 2025

	2025	2024
Annexe A - Charges (suite)		
Activités relatives aux biens meubles et immeubles		
Entretien et amortissement des biens meubles	**4 853 362**	5 112 779
Conservation et amortissement des biens immeubles	**28 401 188**	28 430 393
Entretien ménager	**12 083 834**	10 612 225
Consommation énergétique	**5 551 975**	5 011 218
Location d'immeubles	**979 030**	657 615
Protection et sécurité	**89 382**	103 852
Systèmes d'information et de télécommunication non capitalisables	**369 123**	373 879
	52 327 894	50 301 961
Activités connexes		
Financement	**287 214**	291 560
Projets spéciaux	**729 317**	635 814
Rétroactivité	**3 778 816**	20 411 787
Droits de scolarité et ententes	**14 853 605**	14 022 691
Variation des provisions	**2 740 451**	678 755
Prêts de services	**1 515 504**	1 726 914
Autres activités connexes	**93 378**	117 266
	23 998 285	37 884 787
Variation nette de la provision sur les avantages sociaux futurs	**132 722**	758 700
	428 433 788	395 479 415

Rapport de l'auditeur indépendant

Aux membres du conseil des commissaires de
Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Opinion avec réserve

Nous avons effectué l'audit des états financiers de Commission scolaire Lester-B.-Pearson (ci-après la « Commission scolaire »), qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2025 et les états des résultats, de l'excédent accumulé, de la variation de la dette nette et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables et les renseignements complémentaires.

À notre avis, à l'exception des incidences éventuelles du problème décrit dans le paragraphe « Fondement de l'opinion avec réserve », les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Commission scolaire au 30 juin 2025, ainsi que des résultats de ses activités, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion avec réserve

La Commission scolaire a comptabilisé, aux 30 juin 2025 et 2024, un passif au titre des obligations liées à la mise hors service des immobilisations (OMHS). En lien avec la comptabilisation du passif au titre des OMHS, la Commission scolaire a comptabilisé une subvention à recevoir. Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir des éléments probants suffisants et adéquats en ce qui concerne le montant comptabilisé et les informations fournies sur les OMHS. Par conséquent, nous n'avons pas pu déterminer si des ajustements pourraient devoir être apportés aux montants comptabilisés comme passif au titre des OMHS, à la subvention d'investissement à recevoir et aux immobilisations aux 30 juin 2025 et 2024 et aux excédents accumulés aux 1er juillet 2024 et 2023 et aux 30 juin 2025 et 2024, ainsi qu'à l'excédent de l'exercice, de même qu'aux informations fournies sur les OMHS ou à d'autres postes des états financiers pour les exercices clos les 30 juin 2025 et 2024. Cette situation nous conduit donc à exprimer une opinion d'audit modifiée sur les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2025, comme nous l'avions fait pour les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2024, en raison des incidences éventuelles de cette limitation sur l'étendue des travaux.

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de la Commission scolaire conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit avec réserve.

Autre point

Sans pour autant modifier notre opinion, nous attirons votre attention sur le fait que nous avons également exprimé une opinion sur les états financiers compris dans le rapport financier annuel présenté sur le formulaire prescrit par le ministère de l'Éducation pour l'exercice clos le 30 juin 2025.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de la Commission scolaire à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider la Commission scolaire ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de la Commission scolaire.

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP
3131, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 400, Laval (Québec) H7T 2Z5 Tél. : 514.343.5247 Téléc. : 514.739.2785

PRAXITY
MNP.ca

Rapport de l'auditeur indépendant

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;

- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de la Commission scolaire;

- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;

- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de la Commission scolaire à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener la Commission scolaire à cesser son exploitation;

- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si le rapport financier représente les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

1

MNP SENCRL, SRL

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Laval (Québec)
Le 14 octobre 2025

Code d'éthique et de déontologie
Article 175.1 de la Loi sur l'instruction publique

Le Conseil des commissaires doit, par règlement, adopter un code d'éthique applicable aux commissaires. Le code porte sur les devoirs et obligations des commissaires et peut prévoir des normes adaptées aux différentes catégories de commissaires ou qui peuvent ne s'appliquer qu'à certaines catégories d'entre eux. Il doit entre autres :

(1) traiter des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les commissaires;
(2) traiter de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
(3) régir ou interdire des pratiques reliées à la rémunération des commissaires;
(4) traiter des devoirs et obligations des commissaires même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions;
(5) prévoir des mécanismes d'application dont la désignation des personnes chargées de l'application du code et la possibilité de sanctions.

La personne chargée de déterminer s'il y a eu contravention au code et d'imposer une sanction ne peut être un membre du conseil des commissaires ni un employé de la commission scolaire.

La commission scolaire doit rendre le code accessible au public et le publier dans son rapport annuel : https://www.lbpsb.qc.ca/wp-content/uploads/BY-LAW-5-Code-of-Ethics-and-Professional-Conduct_Adopted-RES_2021-06-09.pdf

Le rapport annuel doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des commissaires déchus de leur charge par un tribunal au cours de l'année. Le présent article ne doit pas être interprété comme permettant de limiter la liberté d'expression inhérente à la fonction d'un commissaire.

RAPPORT ANNUEL POUR L'ANNÉE PRENANT FIN LE 30 JUIN 2025

du commissaire à l'éthique responsable de la mise en application du Code d'éthique et de déontologie s'appliquant aux commissaires de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Pour l'année ayant pris fin le 30 juin 2025, le soussigné, dans ses fonctions de commissaire à l'éthique responsable de la mise en application du Code d'éthique et de déontologie s'appliquant aux commissaires de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson, a reçu trois (3) plaintes au 30 juin 2025 qui sont encore à l'étude.

Montréal, 14 octobre 2025



Me Vincent Guida
Responsable de l'application du Code d'éthique et de déontologie
des commissaires de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson

Me Vincent Guida

Holmested & Associés S.E.N.C.R.L. / LLP
Avocats | Lawyers

999 boul. De Maisonneuve Ouest, Suite 1600
Montréal, Québec, H3A 3L4
T: (514) 874-2000 (231)
C: (514) 919-5137
F: (514) 874-9041
vincentg@holmested.ca
www.holmested.ca

