

RAPPORT ANNUEL

2022-

2023

Centre
de services scolaire
Harricana

Québec 

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

À l'Harricana, l'année scolaire 2022-2023 en fut une de réorganisation face à de grands défis. Notre grande et unique cible est d'assurer la réussite de nos élèves. Ce même objectif, tout le personnel de l'Harricana y adhère avec des attentes et sans compromis.

Alors que les derniers résultats en diplomation et en qualification suscitaient déjà d'importantes préoccupations, ils demeurent critiques pour 2022-2023. Malgré tout l'engagement et l'énergie dont regorge l'Harricana, seulement 65,6% de nos élèves parviennent à un diplôme. L'écart de notre objectif s'élève à 14,4%.

Nous sommes confiants que les nouvelles mesures et que la réorganisation des programmes rétabliront la situation. Loin d'un souhait pieux, les effets prendront graduellement leur place, et les résultats paraîtront au fur et à mesure dans les années à venir. Nous constatons déjà une amélioration pour les cohortes futures. D'abord, citons l'ajout de la concentration métier-études qui motive des élèves à obtenir deux qualifications simultanément. Pensons aux impacts bénéfiques démontrés par les études probantes de l'implantation des nouvelles communautés d'apprentissage professionnelles dans tous nos établissements. Soulignons aussi la multiplication des points d'enseignement du Centre d'éducation des adultes La Passerelle, qui facilite plus que jamais, l'accès à ses programmes.

Pour assurer ce progrès, nous pouvons compter sur des équipes de talents. Pourtant, force est d'admettre que les difficultés engendrées par la rareté de la main-d'œuvre qualifiée, ici comme ailleurs, sont considérables. Pour y répondre, nous empruntons avec confiance le chemin de l'innovation et du renouveau vers une nouvelle image d'employeur. Plus qu'une simple image, c'est l'ensemble de notre recrutement et de notre rétention qui seront revus, affinés et adaptés afin de faire de l'Harricana un employeur de choix. Notre plus grand atout demeure la compétence, la passion et le dévouement de toute l'Harricana, et cette force, nous nous devons d'en prendre soin.

Au-delà de nos défis, notre mission se poursuit, elle se planifie, et l'année 2022-2023 fut propice à cet exercice au sein du conseil d'administration. C'est avec une immense fierté que nous avons adopté la nouvelle mouture de notre Plan d'engagement vers la réussite 2023-2027. Son élaboration exigea de la réflexion, de l'introspection et une certaine dose de réalisme. De nos idées, nous en avons fait une vision commune qui guidera nos actions vers la réussite de nos objectifs.

Notre organisation scolaire s'est également mise à jour pour les années 2023 à 2028. Initialement imaginé en prévision d'une diminution de la clientèle scolaire, notre Plan quinquennal d'organisation scolaire viendra nous outiller afin d'optimiser nos services en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Une situation rendue possible grâce à notre transparence et notre grande vigilance. Pour entretenir nos hauts standards, nous avons notamment adopté une procédure d'analyse des déclarations d'intérêts de nos administrateurs, ainsi que formé un comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie avec nos partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie James.



STÉPHANE SAULTER
PRÉSIDENT



YANNICK ROY
DIRECTEUR GÉNÉRAL

TABLE DES MATIÈRES

4 1. PRÉSENTATION DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE HARRICANA

4 1.1. L'Harricana en bref

5 1.2. Faits saillants

6 1.3. Services éducatifs et culturels

9 2. GOUVERNANCE DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

9 2.1. Le conseil d'administration de l'Harricana 2022-2023

11 2.2. Autres comités de gouvernance

17 2.3. Code d'éthique et de déontologie applicable au conseil d'administration

17 2.4. Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

18 3. RÉSULTATS

18 3.1. Plan d'engagement vers la réussite 2023-2027

26 3.2. Lutte contre l'intimidation et la violence

26 3.3. Procédure d'examen des plaintes

27 4. UTILISATION DES RESSOURCES

27 4.1. Répartition des revenus du Centre de services scolaire

29 4.2. Ressources financières

30 4.3. Gestion et contrôle des effectifs

30 4.4. Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus

31 4.5. Ressources matérielles

31 4.6. Ressources informationnelles

32 5. ANNEXES DU RAPPORT ANNUEL

32 5.1. Rapport du protecteur de l'élève

33 5.2. Règles de régie interne du comité d'enquête et de déontologie de la l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James

PRÉSENTATION DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE HARRICANA

1.1. L'Harricana en bref

Le Centre de services scolaire (CSS) Harricana sert 17 municipalités et deux territoires non organisés de la MRC d'Abitibi, couvrant ainsi plus de 7948 km².

Pour l'année scolaire 2022-2023, le CSS Harricana a accueilli 4552 élèves, dont 3496 aux niveaux préscolaire, primaire et secondaire, 479 à l'éducation des adultes et 420 en formation professionnelle.

Cette clientèle est répartie entre les 17 établissements scolaires qui comprennent 13 écoles primaires, deux écoles secondaires et deux centres de formation. Le Centre de formation professionnelle Harricana compte quatre lieux d'enseignement et le Centre d'éducation des adultes de la Passerelle offre de l'éducation aux adultes aux municipalités d'Amos et de Barraute.

ÉTABLISSEMENT (BÂTIMENT), LIEU ET ORDRE D'ENSEIGNEMENT 2022-2023	CLIENTÈLE
ÉCOLE ALTERNATIVE HARRICANA À AMOS Maternelle 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	68
ÉCOLE CHRIST-ROI À AMOS Passe-Partout, maternelles 4 et 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	150
ÉCOLE DE BERRY Maternelle multiâge, 1 ^{re} à 6 ^e année	41
ÉCOLE LAUNAY – TRÉCESSON <ul style="list-style-type: none"> • Sainte-Thérèse: maternelles 4 et 5 ans, 1^{re} à 2^e année • Morency: 3^e à 6^e année 	84 44 40
ÉCOLE NOTRE-DAME-DE-FATIMA À LANDRIENNE Passe-Partout, maternelles 4 et 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	109
ÉCOLE NOTRE-DAME-DU-SACRÉ-CŒUR DE BARRAUTE Passe-Partout, maternelles 4 et 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	203
ÉCOLE SACRÉ-CŒUR – SAINT-VIATEUR <ul style="list-style-type: none"> • Sacré-Cœur: Passe-Partout, maternelle 5 ans, 1^{re} et 2^e année • Saint-Viateur: 3^e à 6^e année 	447 156 291
ÉCOLE SAINTE-THÉRÈSE À AMOS Passe-Partout, maternelle 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	285
ÉCOLE SAINT-FÉLIX – SAINT-DOMINIQUE <ul style="list-style-type: none"> • Notre-Dame-des-Écoles: Passe-Partout, maternelles 4 et 5 ans, 1^{re} à 2^e année • Notre-Dame-du-Rosaire: 3^e à 6^e année 	114 54 60
ÉCOLE SAINT-JOSEPH À AMOS Passe-Partout, maternelle 5 ans, 1 ^{re} à 6 ^e année	140
ÉCOLE SAINT-MARC – LA CORNE <ul style="list-style-type: none"> • Notre-Dame-du-Sacré-Cœur: Passe-Partout, maternelles 4 et 5 ans, 1^{re} à 2^e année • Notre-Dame-de-Lourdes: 3^e à 6^e année 	150 72 78
ÉCOLE SAINT-MATHIEU – LA MOTTE <ul style="list-style-type: none"> • École Saint-Mathieu: Maternelles 4 et 5 ans, 1^{re} à 2^e année • École Tétreault de La Motte: 3^e à 6^e année 	93 46 47
ÉCOLES PRIMAIRES SAINT-PAUL – SAINTE-GERTRUDE <ul style="list-style-type: none"> • Sainte-Gertrude: maternelles 4 et 5 ans, 1^{re} à 4^e année • Saint-Paul à Preissac: 5^e et 6^e année 	115 85 30
ÉCOLE SECONDAIRE D'AMOS <ul style="list-style-type: none"> • Pavillon La Calypso, secondaire 1 et 2 • Pavillon La Forêt, secondaire 3 à 5 	1338 612 726
ÉCOLE SECONDAIRE NATAGAN Secondaire 1 à 5	82
CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES DE LA PASSERELLE <ul style="list-style-type: none"> • Carrefour du savoir Harricana à Amos • École secondaire de Natagan à Barraute • Établissement de détention d'Amos • Clientèle décentralisée <p>* 6 élèves ont été inscrits à deux services</p>	479* 336 16 85 48
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE HARRICANA <ul style="list-style-type: none"> • Pavillon central au pavillon La Forêt • Pavillon de la Foresterie • Pavillon de la santé (avec clientèle décentralisée) 	420 77 200 143

1.2. Faits saillants

UNE NOUVELLE CONCENTRATION MÉTIER-ÉTUDES

Dans le cadre des Journées de la persévérance scolaire, le CSS Harricana a donné le coup d'envoi de la concentration métier-études. Ce nouveau programme offre aux élèves de poursuivre la formation générale secondaire tout en commençant une formation professionnelle en concomitance. La nouvelle concentration s'attaque directement à l'enjeu de la persévérance scolaire, notamment chez les garçons. L'initiative a reçu un accueil enthousiaste par la population, en plus d'être saluée et citée en exemple par les partenaires. Pour sa première édition, la concentration métier-études a reçu plus d'une soixantaine d'inscriptions, excédant grandement les prévisions.

NOUVELLE MARQUE EMPLOYEUR POUR L'HARRICANA

Le CSS Harricana a mis en branle une grande démarche afin de créer une toute nouvelle image employeur, une décision motivée par le contexte de rareté de la main-d'œuvre et par les résultats d'un sondage interne sur la satisfaction au travail des employés. En fait, le niveau de satisfaction général se situe à 75% face aux dimensions évaluées, soit la motivation, l'environnement professionnel et le climat de travail. Dans le contexte pandémique et de pénurie de main-d'œuvre, ce sont de bons résultats, mais ils indiquent des irritants importants à considérer et à régler pour ne pas détériorer cette situation favorable.

La conception de la toute nouvelle image a été confiée à la firme Republik, dont les travaux ont commencé dès décembre 2022. Le dévoilement est prévu pour l'été 2024.

NOUVEAUX SERVICES POUR L'ACCUEIL ET LA FRANCISATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

En 2022-2023, le CSS Harricana a redoublé ses efforts d'intégration des nouveaux arrivants de la MRC d'Abitibi. Ainsi, ce sont 63 élèves qui ont participé au programme de francisation du Centre d'éducation des adultes de la Passerelle. Les cours sont offerts de jour, de soir et de fin de semaine afin d'offrir une accessibilité maximale. Une nouvelle ressource a également été embauchée à l'Harricana afin d'accompagner les nouveaux arrivants et de faciliter leur intégration à notre système d'éducation et à notre communauté.

NOUVELLE IMAGE POUR LE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET POUR L'ÉCOLE SECONDAIRE D'AMOS

Deux établissements scolaires de l'Harricana ont profité de la rentrée 2022 pour dévoiler leur nouvelle image respective. Le centre d'éducation des adultes a adopté le nom «La Passerelle» avec une nouvelle identité qui vient répondre à l'évolution de la clientèle tout en assumant la raison d'être du centre: une transition, un passage vers l'atteinte d'un objectif académique ou professionnel.

Pour sa part, l'école secondaire d'Amos revêt un tout nouveau logo fort en symbolisme: dynamisme, persévérance et désir de grandir. Une autre grande étape franchie dans le rassemblement des deux cycles du secondaire au sein de la même école.

1.3. Services éducatifs et culturels

L'ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE

Le CSS Harricana sert les élèves de cinq ans dans 14 de ses établissements scolaires. Les élèves de quatre ans sont, quant à eux, partagés dans dix écoles. L'offre en éducation préscolaire est complétée par le programme « Passe-Partout », dédié aux enfants de quatre ans et à leurs parents. Le programme accompagne davantage les parents dans l'intégration de leur enfant au milieu scolaire.

L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Tous les élèves qui résident sur le territoire du CSS Harricana ont accès à l'enseignement primaire et à l'enseignement secondaire général. Avec le souci de répondre aux besoins variés des élèves et de leurs parents, plusieurs programmes particuliers, volets spécifiques et services en adaptation scolaire viennent renchérir l'offre de service dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire.

Pour favoriser et assurer l'accès aux services d'enseignement, le CSS Harricana met à la disposition des élèves et de leurs parents de la surveillance et de l'animation pendant la période du dîner, des cafétérias, des services de garde et de transport.

Le Service de l'enseignement et des services complémentaires permet aux écoles des services-conseils pédagogiques en mathématique, en français, en éducation physique, en musique, en éthique et culture religieuse et en sciences et technologie, au RÉCIT.

LES SERVICES COMPLÉMENTAIRES

D'autres services complémentaires à l'enseignement sont également disponibles au CSS Harricana :

- Animation sur les plans sportif, culturel et social;
- Éducation spécialisée;
- Ergothérapie;
- Information et orientation scolaires et professionnelles;
- Orthopédagogie;
- Orthophonie;
- Promotion de la participation de l'élève à la vie éducative;
- Psychoéducation;
- Psychologie;
- Santé et services sociaux;
- Soutien à l'utilisation des ressources documentaires de la bibliothèque scolaire;
- Soutien à l'utilisation des technologies de l'information et des communications;
- Soutien à la transition scolaire.

LES SERVICES CULTURELS

Le CSS Harricana, par l'entremise de son comité culturel, offre annuellement les activités suivantes :

Plus de 5100 ateliers pour les élèves, en partenariat avec les organismes et les artistes du programme « La culture à l'école »;

Quatre soirs de présentation hybride de la Semaine des arts de l'Harricana.

LA FORMATION DES ADULTES

Les services d'enseignement consacrés aux adultes du CSS Harricana passent par le Centre d'éducation des adultes de la Passerelle (autrefois Le Macadam). Les différents programmes d'éducation sont disponibles dans les pavillons d'Amos et de Barraute ainsi qu'à l'établissement de détention d'Amos et dans les installations d'entreprises et d'organismes partenaires.

Les services comportent :

- L'alphabétisation;
- L'enseignement secondaire;
- La francisation;
- L'intégration sociale;
- L'intégration sociale - classes adaptées;
- L'intégration socioprofessionnelle;
- La reconnaissance des acquis et des compétences dans les métiers semi-spécialisés;
- La formation à distance.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ce sont 18 programmes de formation professionnelle qui sont offerts par le Centre de formation professionnelle Harricana du CSS Harricana. En plus de ses services d'enseignement, une résidence est mise à la disposition des élèves en formation professionnelle.

Les programmes offerts au Centre de formation professionnelle Harricana sont :

- Abattage et façonnage de bois;
- Abattage manuel et débardage forestier;
- Aménagement de la forêt;
- Assistance à la personne en établissement et à domicile;
- Assistance à la personne en résidence privée pour aînés (AEP);
- Assistance technique en pharmacie;
- Conduite de machinerie lourde en voirie forestière;
- Lancement d'une entreprise (ASP);
- Mécanique d'entretien en commandes industrielles (ASP);
- Mécanique industrielle de construction et d'entretien;
- Opération d'équipement de production;
- Protection et exploitation de territoires fauniques;
- Santé, assistance et soins infirmiers;
- Secrétariat;
- Service de garde en milieu scolaire (AEP);
- Soutien aux soins d'assistance en établissement de soins de longue durée (AEP);
- Travail sylvicole;
- Usinage.

LES SERVICES À LA COMMUNAUTÉ

Le CSS Harricana dispense aussi des services à la communauté:

- Aide au retour aux études avec le Service d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA);
- Reconnaissance des acquis des compétences en formation professionnelle (RAC) dans 11 programmes;
- Formation en entreprise sur mesure et programmes d'attestation ou de certification avec le Service aux entreprises;
- Prêt de locaux et de terrains sportifs en partenariat avec les municipalités de la MRC d'Abitibi.



GOUVERNANCE DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

2.1. Le conseil d'administration de l'Harricana 2022-2023



DISTRICT 2
JACQUELIN ROY
VICE-PRÉSIDENT



DISTRICT 3
STÉPHANE SAULTER
PRÉSIDENT

DISTRICT 1
VACANT

DISTRICT EST
VACANT



DISTRICT OUEST
MARIE-CLAUDE AUGER



ENSEIGNANT
MARCO LABRECQUE



PROFESSIONNEL
DIANE DE SERRES



SOUTIEN
SYLVETTE CARON



ÉTABLISSEMENT
DAVID SIMARD



ENCADREMENT
ÉLISE GINGRAS



GESTION RH
MARTINE DIONNE



GESTION RF
CAROLANE BOUCHARD



COMMUNAUTAIRE
ÉRIC BOURQUE



AFFAIRES
OLIVIER DUCHESNE



18-35 ANS
LAURENCE BOUTIN



DIRECTEUR GÉNÉRAL
YANNICK ROY

CALENDRIER DES SÉANCES TENUES

2022

15

août

24

octobre

12

décembre

2023

20

février

03

avril

19

juin

Décisions du conseil d'administration**LE NOUVEAU PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE**

Le conseil d'administration a adopté en juin 2023 la nouvelle mouture de son Plan d'engagement vers la réussite 2023-2027. Ce plan identifie les constats et les défis en vue de la réussite du plus grand nombre d'élèves, en plus de faire connaître la vision et les objectifs à atteindre.

ORIENTATION 1 : SOUTENIR CHAQUE ÉLÈVE DANS L'ATTEINTE DE SON PLEIN POTENTIEL.**OBJECTIFS :**

1.1 D'ici 2027, améliorer le taux de diplomation ou de qualification de 4%;

1.2 D'ici 2027, augmenter le taux de diplomation ou de qualification des garçons de 4%;

1.3 D'ici 2027, augmenter le taux de diplomation ou de qualification des élèves HDAA de 4%;

1.4 D'ici 2027, porter à 75% le nombre d'élèves qui ont acquis les compétences en lecture à la fin de la 3^e année du primaire;

1.5 D'ici 2027, augmenter de 4% le nombre d'élèves qui ont acquis la compétence Résoudre en mathématique, 6^e année du primaire;

1.6 D'ici 2027, augmenter de 4% le nombre d'élèves qui ont acquis les compétences en lecture en français, 4^e année du primaire;

1.7 D'ici 2027, augmenter de 4% le nombre d'élèves qui ont acquis les compétences en écriture en français, 2^e année du secondaire;

1.8 D'ici 2027, améliorer le développement moteur des écoliers du préscolaire.

ORIENTATION 2 : VALORISER L'OBTENTION DU DIPLÔME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

OBJECTIF :

2.1 D'ici 2027, augmenter le taux de diplomation en formation professionnelle.

ORIENTATION 3 : ÊTRE UN MILIEU OUVERT, STIMULANT, SAIN ET SÉCURITAIRE.

OBJECTIFS :

3.1 D'ici 2027, maintenir le nombre de projets pédagogiques particuliers dans les écoles secondaires;

3.2 D'ici 2027, implanter dans les écoles et les centres une démarche d'amélioration continue soutenue par un outil développé en adéquation avec les données issues de la recherche.

ORIENTATION 4 : TOUS LES ADULTES DE L'ÉCOLE ONT UN IMPACT MAJEUR SUR L'APPRENTISSAGE DE L'ENSEMBLE DES ÉLÈVES.

OBJECTIFS :

4.1 D'ici 2027, implanter un programme d'insertion professionnelle pour tous les corps d'emploi;

4.2 Mise en place de communautés d'apprentissage professionnelles dans tous les établissements.

ACTUALISATION DU PLAN QUINQUENNAL D'ORGANISATION SCOLAIRE

En avril 2023, le CSS Harricana a actualisé son Plan quinquennal d'organisation scolaire pour les années 2023 à 2028. Ce dernier oriente l'organisation scolaire en fonction des prévisions de la clientèle. L'enjeu majeur pour les cinq prochaines années consiste à optimiser les services offerts en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

CRÉATION D'UN COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET DE LA BAIE-JAMES

En conformité avec le Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone, les CSS de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James ont formé un comité régional d'enquête à l'éthique et à la déontologie. Le conseil d'administration du CSS Harricana a adopté en avril 2023 les nominations de MM. André Bilodeau, Alfonso Torres Insignares et Alexy Vezeau afin de siéger à ce comité pour les cinq prochaines années.

NOUVELLE PROCÉDURE POUR PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

En avril 2023, le comité de gouvernance et d'éthique a recommandé au conseil d'administration d'adopter une procédure d'analyse des déclarations d'intérêts des administratrices et des administrateurs. L'objectif d'une telle mesure est de prévenir les situations de conflits d'intérêts et d'assurer la transparence des décisions.

DEUX PROJETS DE RÉFECTION DE GYMNASES SUR LA TABLE À DESSIN

En octobre 2022, le conseil d'administration a autorisé le directeur général à déposer deux projets à la sous-mesure 50511 – Ajout d'espace pour la formation générale, du ministère de l'Éducation, afin de procéder à la reconstruction du gymnase du pavillon La Calypso et l'acquisition de locaux modulaires. Les deux projets n'ont toutefois pas été retenus à ce programme pour cet exercice financier. Ils seront redéposés selon d'autres mesures au courant de l'année scolaire 2023-2024.

DE NOUVEAUX LOCAUX POUR LES ÉLÈVES HDAA DU PAVILLON LA FORÊT

En juin 2023, les nouveaux locaux destinés aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ont fait peau neuve. Après trois années de chantier et un investissement à la hauteur de 1 235 000 \$, les parents, les partenaires et les membres du personnel de l'Harricana ont pu visiter les lieux et constater les nombreuses améliorations de l'environnement des élèves et de leurs intervenants. De nouveaux lits plateforme électriques ajustables, des lève-personnes sur rail, une salle Snoezelen et deux nouveaux coins jeux, pour ne nommer que quelques éléments, offriront dorénavant un espace plus sécuritaire, plus stimulant et plus fonctionnel pour les élèves.

AUGMENTATION SIGNIFICATIVE DU BUDGET D'INVESTISSEMENT EN 2023-2024

Adopté lors de la séance du conseil d'administration de juin, le budget d'investissement 2023-2024 prévoit un montant de 15 057 477 \$, une augmentation de 31% par rapport à l'année précédente. Ce sont 58 projets de réparation, d'amélioration et de maintien des bâtiments, majoritairement répartis parmi plus d'une douzaine d'écoles, qui seront mis en œuvre pour l'année scolaire 2023-2024.

De ces projets, soulignons la réfection complète du sous-sol de l'école Saint-Viateur, la mise à niveau des accès à mobilité réduite de l'école secondaire Natagan et la réfection des stationnements du secteur des sports et des autobus de l'école secondaire d'Amos.

DÉPART DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En juin 2023, le conseil d'administration a profité de la dernière séance pour souligner le dévouement de ses membres terminant leur mandat au 30 juin. Soulignons notamment l'implication de longue date de M. Stéphane Saulter, président du conseil d'administration, activement engagé durant plus de 18 années au sein de toutes les instances dédiées aux parents de la gouvernance scolaire.

Autres comités de gouvernance

LISTE DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LEURS MEMBRES

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

MARIE-CLAUDE AUGER

DIANE DE SERRES

OLIVIER DUCHESNE

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

LAURENCE BOUTIN

MARTINE DIONNE

MARCO LABRECQUE

JACQUELIN ROY

COMITÉ DE VÉRIFICATION

CAROLANE BOUCHARD

ÉRIC BOURQUE

SYLVETTE CARON

MARCO LABRECQUE

Mégan



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

COMITÉ CONSULTATIF DE GESTION

NOM	FONCTION	ÉTABLISSEMENT OU SERVICE
ALBERT, ALAIN	Directeur	Écoles Sainte-Thérèse et Saint-Marc-La Corne
AUDET, FRANCIS	Directeur	Service des ressources matérielles
BILODEAU, DANIEL	Directeur adjoint	Centre de formation professionnelle Harricana, pavillon de la Foresterie
BOUTIN, AMÉLIE	Directrice adjointe	Service des ressources humaines
CARIGNAN, STÉPHANIE	Directrice	École Sacré-Cœur-Saint-Viateur
CHABOT, MÉLANIE	Directrice adjointe	Écoles Notre-Dame-de-Fatima et Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
COMEAU, SYLVIE	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso
DUBÉ, MANON	Cheffe de secrétariat	Direction générale
GAGNON, LINE	Directrice	Écoles alternative Harricana et primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude
GERMAIN, PASCAL	Directeur	Service des ressources financières
GINGRAS, CHRISTINA	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso
GINGRAS, SIMON	Directeur adjoint	École Sacré-Cœur-Saint-Viateur
GODBOUT, JOHANNE	Directrice et secrétaire générale	Service du secrétariat général et des communications
GRONDIN, MARIE-HÉLÈNE	Directrice	Service de l'enseignement et des services complémentaires, secteur jeunes
LÉTOURNEAU, NANCY	Directrice	École secondaire d'Amos
MARQUIS, STEVE	Directeur	Écoles Christ-Roi et Launay-Trécesson
MORIN, SERGE	Directeur	Service des ressources informatiques
OUELLET, CATHERINE	Directrice adjointe	Écoles Sainte-Thérèse et Saint-Marc-La Corne
PAQUIN, SERGE	Coordonnateur	Service de l'enseignement et des services complémentaires, secteur jeunes
PELLERIN, MAXIME	Directeur	Service des ressources humaines
PÉRIGNY, MANON	Directrice adjointe	Centre de formation professionnelle Harricana
POMERLEAU, DANNY	Directeur adjoint	Centre de formation professionnelle Harricana, pavillon central
POMERLEAU, VALÉRIE	Directrice	Écoles Saint-Joseph et Saint-Mathieu-La Motte*
PRÉVOST, CAROLLE	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Forêt
ROY, YANNICK	Directeur général	Direction générale
SAUMURE, ANIK	Directrice	Écoles Notre-Dame-de-Fatima et Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
SIGOUIN, CATHERINE	Coordonnatrice	Service de l'enseignement et des services complémentaires, secteur jeunes
SIMARD, DAVID	Directeur	Centre d'éducation des adultes de la Passerelle
ST-JULIEN, ANNIE	Directrice	Écoles de Berry et Saint-Félix-Saint-Dominique
ST-ONGE, ROBERT	Directeur	Centre de formation professionnelle Harricana
ST-PIERRE, DANY	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Forêt
TODD, ANNIE	Directrice	École secondaire Natagan

*Mario Massé a assumé la direction de juillet à décembre 2023

COMITÉ EHDAA

NOM	REPRÉSENTATION
BARBE, CHARLÈNE	Parent, vice-présidente
CASTONGUAY, STÉPHANIE	Parent, représentante au comité de parents
CÉCIRE, GABRIELLE	Personnel de soutien
DESJARDINS, MÉLANIE	Parent
DESPARD, JULIE	Professionnel non enseignant
DOUCET-FOURNIER, JOANIE	Parent
DOYON, ISABELLE	Représentante SEJAT
GAUDREAU, MARYJOËL	Parent, présidente
GUILLEMETTE, BETTY	Parent, substitut représentante au comité de parents
LALIBERTÉ, MARIE-LYNE	Représentante SEJAT
LECLERC, SHANY	Parent, secrétaire
POMERLEAU, GUYLAINE	Organisme, programme Jeunesse en difficulté
SIGOUIN, CATHERINE	Représentante, direction générale
TODD, ANNIE	Directrice d'école, secrétaire
TREMBLAY, NANCY	Parent substitut

COMITÉ D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE

NOM	REPRÉSENTATION
BEAULIEU, ALEXANDRE	Membre issu du milieu de la recherche en sciences de l'éducation
BOILARD, PASCALE	Membre du personnel de soutien
BELZILE, MANON	Directrice d'une école où il est dispensé de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire
FORTIN, HERVÉ	Membre du personnel enseignant du centre de formation professionnelle
GRONDIN, MARIE-HÉLÈNE	Membre du personnel d'encadrement responsable des services éducatifs
LABRECQUE, RÉMI	Membre du personnel enseignant du centre de l'éducation des adultes
ST-PIERRE, DANY ET LACOURSIÈRE, KEVIN	Membres du personnel enseignant où il est dispensé de l'enseignement au secondaire
LÉTOURNEAU, NANCY	Directrice d'une école où il est dispensé de l'enseignement secondaire
LAFRANCE, NANCY	Membre du personnel enseignant où il est dispensé de l'enseignement au primaire
POMERLEAU, DANNY	Directeur d'un centre de formation professionnelle
ROY, CAROLINE	Membre du personnel professionnel non enseignant
ROY, YANNICK	Directeur général
SAUMURE, ANIK	Directrice d'une école où il est dispensé de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire
SIMARD, DAVID	Directeur d'un centre d'éducation des adultes
GODBOUT, JOHANNE, OBSERVATRICE	Directrice du Service du secrétariat général et des communications

COMITÉ DE PARENTS

NOM	ÉTABLISSEMENT
AUGER, MARIE-CLAUDE	École de Berry
GUILLEMETTE, BETTY	École Sainte-Thérèse
CASTONGUAY, STÉPHANIE	École Christ-Roi
MORASSE, ANNE-MARIE	École Saint-Marc-La Corne
DROUIN, JEAN-FRANÇOIS	École Launay-Trécesson
AUCUN REPRÉSENTANT	École secondaire Natagan
DUBÉ-LUNEAU, AUDREY	École Saint-Joseph
LEQUIN, ISABELLE	École Notre-Dame-de-Fatima
PLANTE, MYLÈNE	École Saint-Félix-Saint-Dominique
ROY, JACQUELIN	École Sacré-Cœur-Saint-Viateur
FAUCHER, NAOMIE	École Saint-Mathieu-La Motte
AUDET, CLAUDIE	École alternative Harricana
TURGEON, SUZIE	Écoles primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude
AUCUN REPRÉSENTANT	École Notre-Dame-du-Sacré-Cœur de Barraute
JOLICEUR, CAROLINE	École secondaire d'Amos

COMITÉ DE RÉPARTITION DES RESSOURCES

NOM	FONCTION	ÉTABLISSEMENT OU SERVICE
ALBERT, ALAIN	Directeur	Écoles Sainte-Thérèse et Saint-Marc-La Corne
CARIGNAN, STÉPHANIE	Directrice	École Sacré-Cœur-Saint-Viateur
GAGNON, LINE	Directrice	Écoles alternative Harricana et primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude
GERMAIN, PASCAL	Directeur	Service des ressources financières
GRONDIN, MARIE-HÉLÈNE	Directrice	Service de l'enseignement et des services complémentaires, secteur jeunes
LÉTOURNEAU, NANCY	Directrice	École secondaire d'Amos
MARQUIS, STEVE	Directeur	Écoles Christ-Roi et Launay-Trécesson
PELLERIN, MAXIME	Directeur	Service des ressources humaines
POMERLEAU, VALÉRIE	Directrice	Écoles Saint-Joseph et Saint-Mathieu-La Motte*
ROY, YANNICK	Directeur général	Direction générale
SAUMURE, ANIK	Directrice	Écoles Notre-Dame-de-Fatima et Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
SIMARD, DAVID	Directeur	Centre d'éducation des adultes de la Passerelle
ST-JULIEN, ANNIE	Directrice	Écoles de Berry et Saint-Félix-Saint-Dominique
ST-ONGE, ROBERT	Directeur	Centre de formation professionnelle Harricana
TODD, ANNIE	Directrice	École secondaire Natagan

*Mario Massé a assumé la direction de juillet à décembre 2023

COMITÉ DU TRANSPORT

NOM	TITRE
ANGERS, MÉLANIE	Régisseuse du transport
DROUIN, JEAN-FRANÇOIS	Représentant du comité de parents
GINGRAS, ÉLISE	Représentante du conseil d'administration
POMERLEAU, VALÉRIE	Représentants des directions d'école*
ROY, YANNICK	Directeur général
SIMARD, DAVID	Représentant du conseil d'administration

*Mario Massé a assumé la direction de juillet à décembre 2023

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

Pour l'année scolaire 2022-2023, aucune plainte n'a été portée à l'attention du comité d'éthique et de déontologie. Vous pouvez consulter le Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux administrateurs du conseil d'administration sur le lien suivant <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/l-13.3,%20r.%207.02%20/> et les Règles de régie interne du comité d'enquête et de déontologie de la l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James à l'annexe 1.

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

	REDDITION DE COMPTES 2022-2023 LOI FACILITANT LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS	NOMBRE DE DIVULGATIONS OU DE COMMUNICATIONS DE RENSEIGNEMENTS
1.	DIVULGATIONS REÇUES PAR LA PERSONNE RESPONSABLE DU SUIVI DES DIVULGATIONS	0
2.	DIVULGATIONS AUXQUELLES IL A ÉTÉ MIS FIN, EN APPLICATION DU PARAGRAPHE 3 ^E DE L'ARTICLE 22	0
3.	DIVULGATIONS FONDÉES	0
4.	DIVULGATIONS RÉPARTIES SELON CHACUNE DES CATÉGORIES D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES VISÉES À L'ARTICLE 4	0
5.	COMMUNICATIONS DE RENSEIGNEMENTS, EFFECTUÉES EN APPLICATION DU PREMIER ALINÉA DE L'ARTICLE 23	0

3. RÉSULTATS

3.1. Plan d'engagement vers la réussite 2018-2022

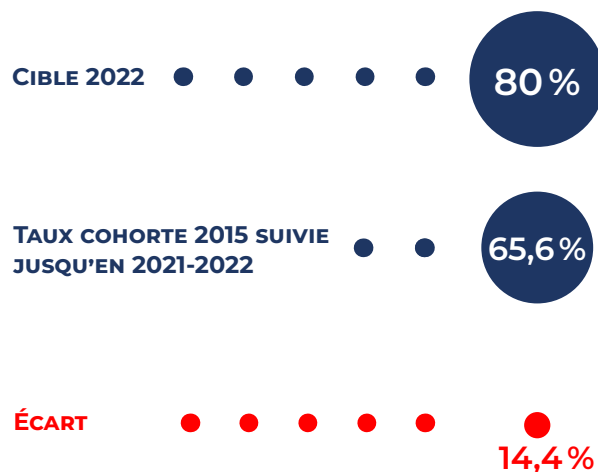
AXE 1: l'atteinte du plein potentiel de tous

ORIENTATION 1: TRANSFORMER LES MILIEUX D'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES EN FONCTION DES COMPÉTENCES ASSOCIÉES AU XXI^E SIÈCLE

OBJECTIF 1.1:

d'ici 2030, porter à 90% la portion des élèves de moins de vingt ans qui obtiennent un premier diplôme ou une qualification et à 85% la portion de ces élèves titulaires d'un premier diplôme (DES et DEP)

TAUX DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION DES ÉLÈVES

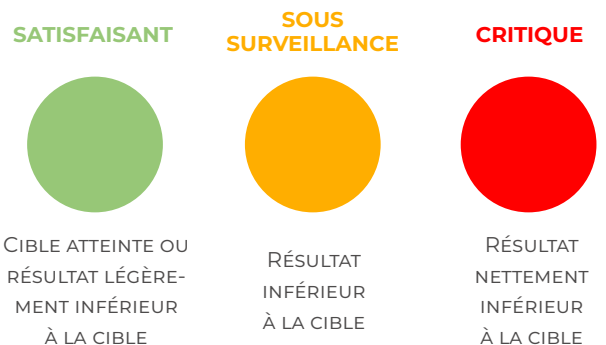


TAUX DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION DES ÉLÈVES DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



Source: Taux de diplomation et qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire, rapport 2023, gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2023

Note: taux de diplomation et de qualification après sept ans (élèves de moins de vingt ans)



LES RAISONS DE L'ÉCART SONT :

- Augmentation du nombre d'élèves ayant des besoins particuliers;
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée (plus particulièrement au secondaire);
- Une pression plus accentuée concernant la conciliation travail-études.

LES MESURES PROJETÉES POUR Y REMÉDIER SONT :

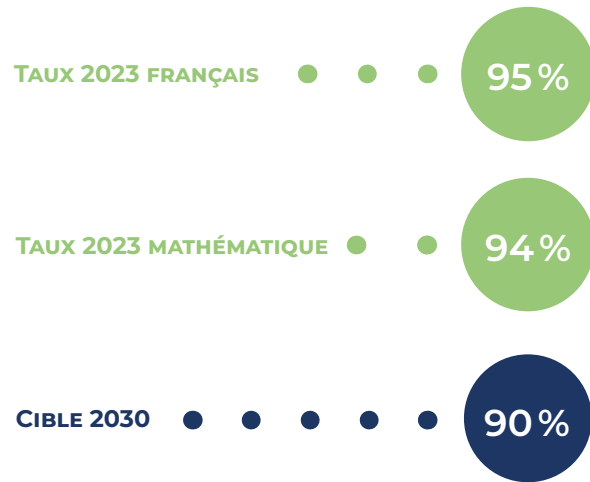
- Création d'une concentration métier-études
- Formation d'un comité de directions, d'enseignants (6^e année et secondaire 1) et de CP pour :
 - établir un cadre de référence établissant le profil de sortie (cibles d'apprentissages et critères attendus) dans le but de soutenir les travaux des CAP de chaque école;
 - réviser la politique de passage primaire-secondaire;
- Poursuite de la formation et l'accompagnement des pratiques évaluatives dans toutes les écoles et tous les centres par la mise en place du barème d'évaluation, écriture des normes et modalités, capsules et partages de bonnes pratiques sur la triangulation, la rétroaction, l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs, etc;
- Formation et accompagnement des intervenants en lien avec la psychomotricité au préscolaire;
- Rédaction d'un référentiel des pratiques d'enseignement universel, d'évaluations efficaces et de gestion de classe dans le but d'orienter les échanges lors des communautés d'apprentissage professionnels (CAP) et des formations et accompagnement des milieux;
- Suivi systématique de tous les élèves qui ont quitté sans avoir obtenu de qualification ou un DES;
- Établissement et expérimentation d'un cadre de référence pour l'insertion professionnelle des nouveaux employés;
- Ajout d'une ressource en insertion professionnelle;
- Bonification de l'offre d'accompagnement du personnel non légalement qualifié;
- Déploiement d'équipes collaboratives pour divers corps d'emploi pour le partage d'expertise;
- Accompagnement des équipes dans le développement et l'amélioration des approches collaboratives;
- Développement du travail en compétences conjuguées avec les directions, les leaders pédagogiques et les professionnels en lien avec le pilotage des CAP et de la mise en place des projets éducatifs;
- Création de deux comités d'optimisation de l'offre de service, soit au secondaire et au soutien technique en éducation spécialisée.

ORIENTATION 2 : INTERVENIR RAPIDEMENT AUPRÈS DES ÉLÈVES À RISQUE DE FAÇON CONTINUE ET CONCERTÉE

OBJECTIF 2.1 :

d'ici 2030, porter à 90% le nombre des élèves qui ont acquis les compétences en littératie et numératie à la fin du 1^{er} cycle du primaire

NOMBRE D'ÉLÈVES AYANT ACQUIS LES COMPÉTENCES DE BASE À LA FIN DU 1^{ER} CYCLE DU PRIMAIRE

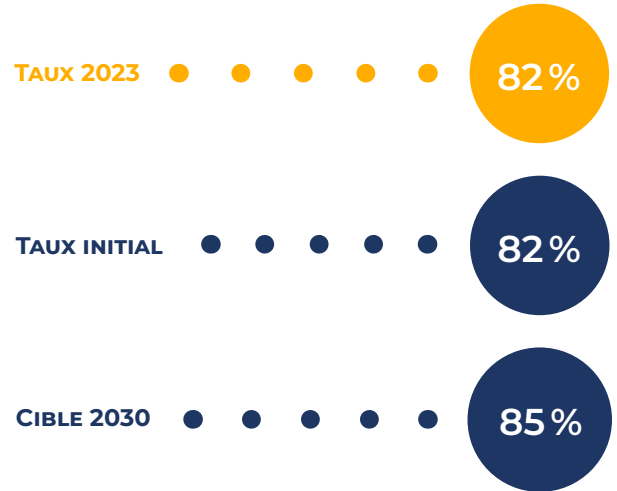


Source : données CSS Harricana

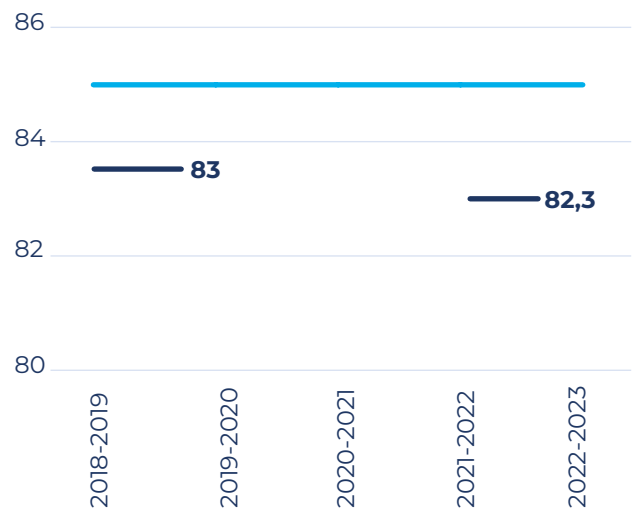
OBJECTIF 2.2 :

d'ici 2030, porter à 90% le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de la 4^e année du primaire

TAUX DE RÉUSSITE À L'ÉPREUVE MINISTÉRIELLE D'ÉCRITURE DE LA 4^E ANNÉE DU PRIMAIRE



TAUX DE RÉUSSITE À L'ÉPREUVE MINISTÉRIELLE D'ÉCRITURE DE LA 4^E ANNÉE DU PRIMAIRE DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



Source : système GPI, novembre 2022

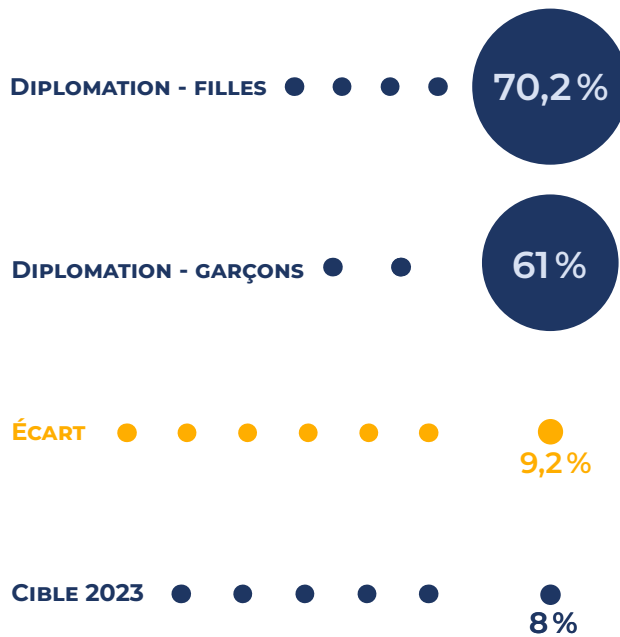
OBJECTIF 2.3 :

d'ici 2030, réduire de moitié les écarts de réussite entre les différents groupes d'élèves

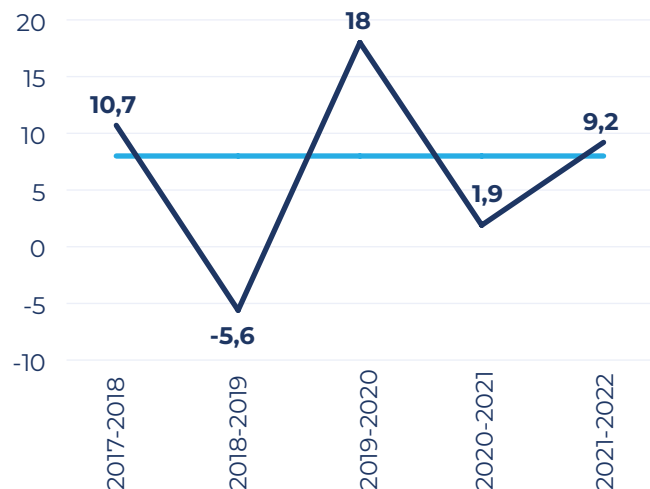
OBJECTIF 2.3.1 :

réduction des écarts de réussite entre les garçons et les filles

ÉCART DE DIPLOMATION DES GARÇONS ET DES FILLES



TAUX DE DIPLOMATION DES GARÇONS ET DES FILLES

**LES RAISONS DE L'ÉCART SONT :**

- Une pression plus accentuée concernant la conciliation travail-études.

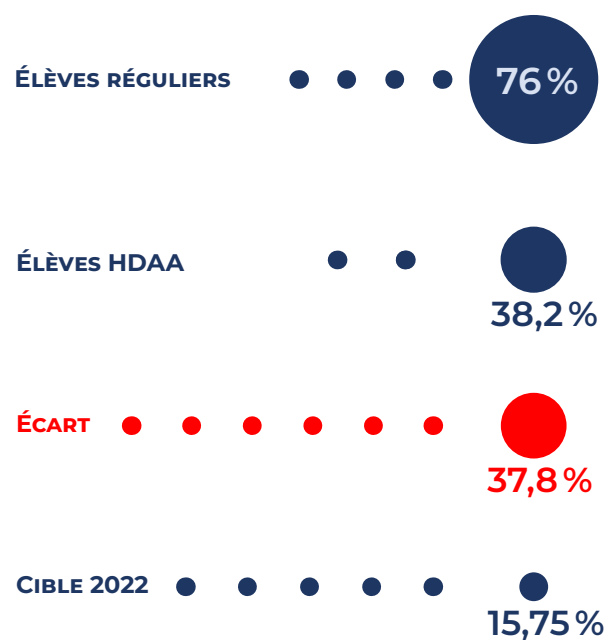
LES MESURES PROJETÉES POUR Y REMÉDIER SONT :

- Création de deux comités d'optimisation de l'offre de service, soit au secondaire et au soutien technique en éducation spécialisée;
- Création de la concentration métier-études.

Source: Taux de diplomation et qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire, rapport 2023, gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2023

OBJECTIF 2.3.2 :

réduction des écarts de réussite entre les élèves HDAA et les élèves réguliers

ÉCART DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION ENTRE LES ÉLÈVES HDAA ET LES ÉLÈVES RÉGULIERS

TAUX DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION DES ÉLÈVES HDAA ET DES RÉGULIERS
**LES RAISONS DE L'ÉCART SONT :**

- Augmentation du nombre d'élèves ayant des besoins particuliers.

LES MESURES PROJETÉES POUR Y REMÉDIER SONT :

- Formation et accompagnement du personnel enseignant de tous les secteurs à l'utilisation des stratégies d'apprentissage et d'évaluation significatives centrées sur le développement de compétences: cibler la lecture et « résoudre » en mathématique;
- Révision des outils de dépistage au préscolaire et au 1^{er} cycle ainsi que les épreuves proposées par le CSS;
- Développement d'un réseau de partage avec le personnel enseignant en 3^e année pour identifier les enjeux, ainsi que des pistes de solutions afin de réduire les écarts avec le 1^{er} cycle (cibles et stratégies d'apprentissage et critères attendus, pratiques évaluatives);
- Optimisation de l'offre des services complémentaires afin d'assurer un seuil minimal aux élèves ayant des besoins particuliers;
- Création de deux comités d'optimisation de l'offre de service soit au secondaire et au soutien technique en éducation spécialisée.

Source: Taux de diplomation et qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire, rapport 2023, gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2023

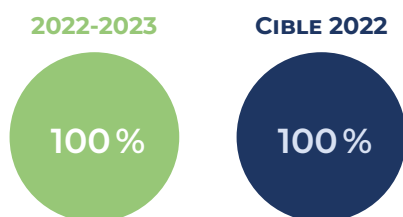
Axe 2: un milieu inclusif, propice au développement, à l'apprentissage et à la réussite

ORIENTATION 3 : S'ENGAGER DANS DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES COLLABORATIVES ET NOVATRICES

OBJECTIF 3.1 :

d'ici 2020, 100% des établissements auront développé une culture collaborative

TAUX DES ÉTABLISSEMENTS AYANT DÉVELOPPÉ UNE CULTURE COLLABORATIVE



ORIENTATIONS 4 : OFFRIR DES MILIEUX DE VIE ACCUEILLANTS, SAINS, SÉCURITAIRES ET BIENVEILLANTS

OBJECTIF 4.1 :

d'ici 2030, faire en sorte que les bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant

ÉTAT DES BÂTIMENTS DU PARC IMMOBILIER

	2018	2022
ÉTAT DES BÂTIMENTS	D (MAUVAIS)	D (MAUVAIS)*

LISTE DES TRAVAUX MAJEURS RÉALISÉS PAR LE SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES EN 2022-2023

ÉTABLISSEMENT	PROJET	MONTANT
ÉCOLE SECONDAIRE D'AMOS	Local EHDAA	1 214 000 \$
ÉCOLE SAINT-VIATEUR	Réfection de la chaufferie	1 200 000 \$
ÉCOLE SAINTE-THÉRÈSE	Accessibilité universelle	935 000 \$
ÉCOLE NOTRE-DAME-DU-SACRÉ-CŒUR DE BARRAUTE	Réfection de la chaufferie	650 000 \$
ÉCOLE NOTRE-DAME-DU-SACRÉ-CŒUR DE SAINT-MARC-DE-FIGUERY	Réfection des portes et fenêtres	523 000 \$
ÉCOLE NOTRE-DAME-DE-FATIMA	Réfection des portes et fenêtres	510 000 \$
CSSH (PLUSIEURS BÂTIMENTS)	Travaux divers dans les cours d'école	130 000 \$
RÉSIDENCE ÉTUDIANTE HARRICANA	Travaux divers	126 000 \$
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE HARRICANA – PAVILLON LA FORÊT	Entrée principale	83 000 \$
ÉCOLE ALTERNATIVE HARRICANA	Entrée d'eau	62 000 \$
TOTAL		5 433 000 \$

3.2. Lutte contre l'intimidation et la violence

HAUSSE DES ÉVÉNEMENTS D'INTIMIDATION ET DE VIOLENCE DÉCLARÉS

Pour 2022-2023, 58 événements majeurs de violence ou d'intimidation ont été signalés à la Direction générale. C'est 11 événements de plus que pour l'année précédente et plus de 22 que la moyenne des 10 dernières années (36 événements pour l'ensemble des écoles).

Conformément à l'article 220 de la Loi sur l'instruction publique, nous vous présentons le rapport sommaire des événements de violence ou d'intimidation ayant été portés à l'attention du directeur général par les directions d'école. Veuillez noter qu'il y a eu cinq événements ou moins d'intimidation ou de violence dans l'ensemble des écoles, à l'exception de l'école secondaire d'Amos. Étant donné ce petit nombre, les indicateurs de fréquence ne sont pas significatifs et donc pas présentés.

3.3. Procédure d'examen des plaintes

Au total des 10 interventions réalisées par la nouvelle responsable des plaintes, madame Johanne Godbout, trois plaintes formelles ont été reçues de septembre 2022 à juin 2023. Plus spécifiquement en ce qui concerne la nature de ces plaintes, deux portaient sur le respect des règles de vie dans les établissements et l'une sur le transport scolaire.

Les 7 autres dossiers ont toutefois été reçus par la responsable des plaintes dans un contexte de collaboration entre le demandeur et l'établissement scolaire. Dans la totalité des cas, des suivis ont été faits auprès de la direction d'école ou du centre concernées ainsi qu'à la direction générale. Les demandes ont donc été répondues avec satisfaction.

Soulignons qu'aucun dossier n'a été déposé au protecteur de l'élève.

ÉCHELLE DE LA FRÉQUENCE DES ÉVÉNEMENTS D'INTIMIDATION OU DE VIOLENCE

Légende

Nombre d'événements déclarés	Fréquence
Aucun	
Moins de 10 %	Rarement
10 % et plus, mais moins de 20 %	Parfois
20 % et plus, mais moins de 50 %	Assez souvent
50 % et plus, mais moins de 75 %	Souvent
75 % et plus	Très souvent

NATURE DES ÉVÉNEMENTS D'INTIMIDATION ET DE VIOLENCE POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

ÉCOLE	INTIMIDATION				VIOLENCE				PROPORTION
	PHYSIQUE	VERBALE	ÉCRITE	ÉLECTRONIQUE	PHYSIQUE	VERBALE	ÉCRITE	ÉLECTRONIQUE	
ÉCOLE SECONDAIRE D'AMOS									Des interventions qui ont fait l'objet d'une plainte auprès du protecteur de l'élève 0%

UTILISATION DES RESSOURCES

4.1. Répartition des revenus du Centre de services scolaire

LES OBJECTIFS DE LA RÉPARTITION ANNUELLE DES REVENUS

Dans le respect des lois, des règlements, des conventions collectives, des politiques et des procédures s'appliquant au CSS Harricana et à ses établissements, les objectifs de répartition sont :

POUR LES ÉTABLISSEMENTS :

- Répartir le plus équitablement possible les allocations du MEQ en tenant compte des inégalités sociales et économiques;
- Donner aux établissements d'enseignement les moyens disponibles pour assurer la réussite du plus grand nombre;
- Permettre à l'école d'adapter les services complémentaires et les services particuliers aux besoins et aux caractéristiques des élèves qu'elle dessert;
- Assurer le bon fonctionnement financier des écoles et des centres;
- Favoriser la transparence du financement.

POUR LE CENTRE ADMINISTRATIF :

- Établir avec les écoles et les centres un partenariat efficace;
- Soutenir les directions d'établissement dans l'accomplissement de leur mission de gestion administrative.



LES PRINCIPES DE LA RÉPARTITION ANNUELLE DES REVENUS

Les principes de répartition annuelle pour les écoles sont :

- Les activités rattachées à la responsabilité de l'école et du centre sont déconcentrées, sauf exception;
- Les crédits financiers alloués aux unités administratives tiennent compte du niveau d'allocation disponible;
- Les revenus spécifiques de l'école appartiennent à l'école et viennent s'ajouter aux sommes qui lui sont allouées. Une exception est faite pour les locations d'immeubles louées sur une base annuelle;
- Les budgets déconcentrés sont transférables entre les postes budgétaires de l'école institutionnelle;
- Les surplus et les déficits sont transférés à l'année suivante. Pour l'année 2022-2023, les surplus cumulés au 30 juin ne peuvent être utilisés qu'avec le consentement de la Direction générale;
- L'établissement qui présente un rapport financier déficitaire doit présenter un plan de redressement au directeur général.

Pour le centre administratif et les comités, les principes de répartition des revenus annuels sont :

- Répartition en fonction des ressources disponibles et des services à rendre;
- Les surplus et les déficits sont transférés globalement à l'année suivante pour le secteur administratif.

LES CRITÈRES SERVANT À DÉTERMINER LES MONTANTS ALLOUÉS

Les critères déterminant les montants alloués à la formation générale des jeunes sont :

- Les effectifs scolaires au 30 septembre de l'année précédente et en cours;
- Le nombre de groupes;
- L'indice de milieu socio-économique (IMSE);
- Le nombre de plans d'intervention (2 à 4 mesures);
- Le nombre de bâtisses;
- Le nombre de directions et de directions adjointes;
- Le nombre d'enseignants;
- Le nombre de professionnels non enseignant;
- La superficie de l'école;
- Les besoins particuliers pour les élèves HDAA;
- Les règles paramétriques du MEQ (plusieurs mesures protégées et dédiées, calcul MEQ directement distribué aux écoles).

Les critères déterminant les montants alloués à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle sont :

- Les règles paramétriques du MEQ gérées par le Centre d'éducation des adultes de la Passerelle et du Centre de formation professionnelle Harricana.

4.2. Ressources financières

ÉTATS FINANCIERS 2022-2023

Le Centre de services scolaire Harricana présente des dépenses de fonctionnement de 86 118 921\$ avec des revenus de 102 516 482\$, pour un surplus de 16 397 561\$. Cependant, 16 347 561\$ ont été soustraits en raison d'une nouvelle norme comptable de mise hors service d'immobilisations (OHMS). Malgré ce retrait, l'Harricana demeure en excellente santé financière avec un surplus accumulé de 5 230 508\$.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE au 30 juin 2023

ACTIFS FINANCIERS

Encaisse (découvert bancaire)	5 271 510
Subvention de fonctionnement à recevoir	7 206 628
Subvention d'investissement à recevoir	113 741 358
Taxe scolaire à recevoir	177 439
Débiteurs	<u>1 397 775</u>
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS	127 794 710

PASSIFS

Emprunts temporaires	16 648 876
Créditeurs et frais courus à payer	7 339 702
Subvention d'investissement reportée	85 101 415
Revenus perçus d'avance	237 110
Provision pour avantages sociaux	3 201 358
Dettes à long terme à la charge du CSS	78 281 263
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	2 285 500
Passifs au titre des sites contaminés	2 294 943
Autres passifs	<u>19 110 920</u>
TOTAL DES PASSIFS	212 206 144
DETTE NETTE	(84 411 434)

ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles	89 186 252
Stocks de fournitures	174 012
Frais payés d'avance	<u>281 678</u>
TOTAL ACTIFS NON FINANCIERS	89 641 942
EXCÉDENT (DÉFICIT) ACCUMULÉ	5 230 508

ÉTAT DES RÉSULTATS Exercice clos le 30 juin 2023

REVENUS

Subvention de fonctionnement du MEQ	69 591 990
Subvention d'investissement	15 889 461
Autres subventions et contributions	258 319
Taxe scolaire	2 229 210
Droits de scolarité et frais de scolarisation	609 670
Vente de biens et services	2 421 162
Revenus divers	1 415 896
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	<u>10 100 774</u>
TOTAL DES REVENUS	102 516 482

DÉPENSES

Activités d'enseignement et de formation	32 281 698
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	19 109 827
Services d'appoint	9 202 782
Activités administratives	4 950 672
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	16 665 148
Activités connexes	3 761 030
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	147 765
TOTAL DES DÉPENSES	86 118 921
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	16 397 561

EXCÉDENT ACCUMULÉ au 30 juin 2023

Excédent accumulé au 30 juin 2022	5 180 508
Excédent de l'exercice	16 397 561
Redressement exercice antérieurs	<u>(16 347 561)</u>
Excédent accumulé au 30 juin 2023	<u>5 230 508</u>

NOUVELLE NORME COMPTABLE OMSH

Cette nouvelle obligation juridique correspond à une estimation des coûts que le centre de services devrait encourir lorsqu'il mettra hors service l'immobilisation. Au 30 juin 2023, l'obligation a été évaluée à 18 401 386\$.

SURPLUS ACCUMULÉ

Le surplus accumulé disponible s'élève à 3 815 390\$. Rappelons que le surplus accumulé de 5 230 508\$ comprend la valeur comptable des terrains (1 415 118\$).

4.3. Gestion et contrôle des effectifs

4.3.1. RÉPARTITION DE L'FFECTIF EN HEURES RÉMUNÉRÉES POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2022 AU 31 MARS 2023

Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, le niveau d'effectifs n'a pas été fixé par le ministère, ce dernier nous ayant toutefois demandé d'utiliser la cible de l'année 2021-2022, soit de 975 524,71 heures rémunérées. Il y a donc dépassement de 63 621,28 heures. Ce dépassement représente environ 35 employés, soit un peu plus de 6% de l'ensemble des heures travaillées dans l'organisation. Il s'explique tout d'abord par le fait que la cible annuelle n'a pas été ajustée, alors que nous sommes dans un contexte global d'ajouts considérables de ressources financières, notamment liées à différentes mesures ministérielles, nouvelles ou bonifiées.

CATÉGORIE D'EMPLOI	HEURES TRAVAILLÉES (1)	HEURES SUPPLÉMENTAIRES (2)	TOTAL D'HEURES RÉMUNÉRÉES (3) = (1) + (2)	NOMBRE D'EMPLOYÉS POUR LA PÉRIODE VISÉE
1. PERSONNEL D'ENCADREMENT	86 831,69	0,00	86 831,69	56
2. PERSONNEL PROFESSIONNEL	70 762,94	32,15	70 795,09	50
3. PERSONNEL ENSEIGNANT	499 449,42	3 189,90	502 639,31	751
4. PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS	351 240,88	2 228,61	353 469,49	528
5. OUVRIERS, PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE SERVICE	24 379,91	1 030,50	25 410,41	26
TOTAL EN HEURES	1 032 664,84	6 481,15	1 039 145,99	1411

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

	Nombre	Montant des contrats (avant taxes)
CONTRATS DE SERVICE AVEC UN PERSONNE PHYSIQUE	3	96 000\$
CONTRATS DE SERVICES AVEC UN CONTRACTANT AUTRE QU'UNE PERSONNE PHYSIQUE	14	4 239 686\$
TOTAL	17	4 335 686\$

UN BULLETIN EXEMPLAIRE DANS L'APPLICATION DES RÈGLES CONTRACTUELLES

En quelques chiffres:

- 98 % des contrats ont été attribués par appels d'offres;
- 93 % des documents d'appels d'offres ont été jugés comme conformes;
- Un résultat de 100 % en ce qui concerne le respect des obligations du cadre normatif.

4.5. Ressources matérielles

MAINTIEN DE L'ACTIF IMMOBILIER DU 1^{ER} JUIN 2022 AU 31 JUILLET 2023

2021-2022 (ANNÉE PRÉCÉDENTE)	2022-2023 (ANNÉE DE REDDITION DE COMPTES)		
Solde non investi ni engagé	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
6 401 195 \$	10 178 399 \$	10 136 639 \$	6 831 707 \$

4.6 Ressources informationnelles

Le CSS Harricana poursuit ses travaux pour s'acquitter pleinement de ses obligations à l'égard de la sécurité de l'information. Pour l'année scolaire 2022-2023, nous vous présentons les faits saillants des travaux réalisés.

En février, le directeur général a désigné de nouveau officiellement madame Johanne Godbout, à titre de chef de la sécurité de l'information organisationnelle (CSIO) et messieurs Serge Morin et François Frigon respectivement à celui de coordonnateur organisationnel des mesures de sécurité de l'information (COMSI) et de substitut. Tout au long de l'année, les membres du comité ont travaillé notamment à améliorer la gestion des accès, des vulnérabilités, des copies de sauvegardes, de continuité des affaires et de la protection du réseau.

En ce qui concerne le nombre d'incidents annuels, il se chiffre à 89 événements mineurs. Une hausse importante dû principalement à la formation de sensibilisation réalisée l'année précédente. Depuis celle-ci, le Service des ressources informatiques reçoit de plus en plus de validation de courriel.

Finalement en juin, une large simulation d'hameçonnage a été lancée vers le personnel de l'Harricana. Elle a notamment révélé que 18% des usagés ciblés ont bel et bien mordu à l'hameçon. Soulignons une amélioration notable des pratiques, puisqu'en 2020, plus de 40% des membres du personnel avaient été pris au filet lors du même genre d'exercice.

Annexes du rapport annuel

5.1. Rapport du protecteur de l'élève

Pour l'année scolaire 2022-2023, le protecteur de l'élève a reçu deux plaintes. La première a été jugée non recevable parce que les voies de recours n'ont pas été préalablement épuisées. La deuxième a été traitée et un rapport a été déposé à la séance du conseil d'administration d'août 2022.

Pour consulter le rapport d'activité 2022-2023 du protecteur: <https://www.cssh.gouv.qc.ca/RadFiles/Documents/Groupes/Communications/Rapport%20Annuel%20amos%202023.pdf>.

RECOMMANDATIONS DU PROTECTEUR RÉGIONAL DE L'ÉLÈVE : DE MEILLEURES PRATIQUES POUR GÉRER LES CAS D'INTIMIDATION

En décembre 2022, le protecteur de l'élève a déposé un rapport d'analyse de plainte concernant un cas d'intimidation. Les membres du conseil d'administration ont entériné les trois recommandations suivantes afin d'améliorer les façons de faire:

- Lorsqu'une décision statue qu'il y a intimidation, selon le plan d'action pour un milieu sain et bienveillant, cette orientation doit être maintenue jusqu'à la fin du processus, à savoir le bien-être de la victime et une prise de conscience des autres élèves;
- Dans une telle situation, il est essentiel d'informer les parents, tant de la victime que des autres parents impliqués, de l'évolution des moyens mis en place. Le directeur doit s'assurer que l'information soit transmise, car il en est imputable;
- Dans le plan d'action pour un milieu sain et bienveillant, pour assurer une cohésion entre les parents et les professionnels de l'école, un plan de travail peut être élaboré. Il serait préférable d'en établir un et ainsi permettre aux parents de connaître concrètement les actions entreprises et de devenir complémentaires.

5.2. Règles de régie interne du comité d'enquête et de déontologie de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James

En vertu de l'article 26 du Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone, un comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie est formé au sein du centre de services scolaire aux fins d'examiner et d'enquêter sur toute information concernant un comportement susceptible de contrevenir au Règlement. Les présentes règles de régie interne encadrent le fonctionnement interne du comité et complètent, à titre supplétif, le Règlement.

Le comité rend accessibles au public, notamment sur le site Internet du centre de services scolaire, ses règles de régie interne et les publie dans le rapport annuel.

Les centres de services scolaires de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James regroupent ceux : de la Baie-James, Harricana, du Lac-Abitibi, du Lac-Témiscamingue, de l'Or-et-des-Bois et de Rouyn-Noranda.

Cadre de référence légal et juridique

- Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3).
- Décret 1027-2020 concernant l'allocation de présence et le remboursement des frais des membres des conseils d'administration des centres de services scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal.
- Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone (Arrêté numéro 2022-001 du ministre de l'Éducation).

Composition

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

- Elle possède une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière d'éducation ;
- Elle est un ancien membre du conseil d'administration d'un centre de services scolaire ou un ancien commissaire d'une commission scolaire ;
- Elle possède une expérience ou une expertise en matière de déontologie et d'éthique.

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

Les membres du comité ne peuvent être membres du conseil d'administration ou employés d'un centre de services scolaire ou liés à ceux-ci. Le comité peut, avec l'autorisation du conseil d'administration, avoir recours à des experts pour l'assister.

La secrétaire générale ou le secrétaire général du centre de services scolaire agit à titre de secrétaire du comité.

Durée du mandat et entrée en fonction

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

Avant d'entrer en fonction, les membres du comité prêtent, devant la secrétaire générale ou le secrétaire général, le serment suivant: «Je, A. B., déclare sous serment que je ne révélerai ni ne ferai connaître, sans y être autorisé par la loi, quoi que ce soit dont j'aurai eu connaissance dans l'exercice de ma charge».

Lorsqu'un membre est empêché d'agir ou lorsqu'à la fin de son mandat, il décide de ne pas poursuivre l'enquête d'un dossier dont le comité d'enquête a été saisi, celui-ci peut être poursuivi et un rapport peut être valablement rendu par les deux autres membres, et ce, quelle que soit l'étape où en est rendu le traitement.

Modalités des rencontres

Le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie peut se réunir dans les locaux des centres administratifs:

<p>Centre de services scolaire de la Baie-James, situé au 596, 4^e Rue, CHIBOUGAMAU</p>	<p>Centre de services scolaire Harricana, situé au 341, rue Principale Nord, AMOS</p>	<p>Centre de services scolaire du Lac-Abitibi, situé au 500, rue Principale, LA SARRE</p>
<p>Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue, situé au 2, rue Maisonneuve, VILLE-MARIE</p>	<p>Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois, situé au 799, boulevard Forest, VAL-D'OR</p>	<p>Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda, situé au 70, rue Des Oblats Est, ROUYN-NORANDA</p>

Il peut également tenir ses rencontres par tout moyen permettant à tous les participants de communiquer entre eux. Le comité tient ses rencontres en fonction des disponibilités des membres.

Convocation

La secrétaire générale ou le secrétaire général transmet, par courriel, un avis de convocation aux membres, au moins 3 jours avant la tenue de la rencontre, avec les documents requis pour l'analyse du dossier, le cas échéant.

PRÉSIDENCE DU COMITÉ

Annuellement, les membres du comité désignent une Présidence. Celle-ci dirige les rencontres, s'assure que les règles de régie interne sont respectées et maintient l'ordre lors des rencontres. Elle s'assure aussi du quorum, soit la présence d'un minimum de deux membres.

COMPTE RENDU

Un compte rendu succinct des échanges est rédigé par la secrétaire générale ou le secrétaire général et conservé confidentiellement au centre de services scolaire.

RÉMUNÉRATION

Les membres du comité ont droit, à la charge du centre de services scolaire, à une allocation de présence et au remboursement des frais raisonnablement engagés, selon les mêmes normes que celles déterminées par le gouvernement en application de l'article 175 de la Loi sur l'instruction publique pour les membres des conseils d'administration, à l'exception du montant maximal.

RÉCUSATION

Le membre du comité d'enquête doit se récuser lorsqu'un motif sérieux permettant de douter de son impartialité justifie une récusation. Peuvent notamment être considérés comme des motifs sérieux de douter de l'impartialité du membre, les cas prévus à l'article 202 du *Code de procédure civile*, sauf le paragraphe 5, en y faisant les adaptations nécessaires.

Le membre du conseil d'administration visé par une enquête qui a des motifs sérieux de douter de l'impartialité d'un membre du comité d'enquête doit le dénoncer sans délai et demander sa récusation dans une déclaration écrite qu'il transmet au membre concerné et à la secrétaire ou au secrétaire du comité.

Le membre visé par une demande de récusation doit y répondre par écrit dans un délai de 5 jours ouvrables. La réponse est transmise au membre visé par l'enquête et versée au dossier d'enquête.

Si le membre du comité accueille la demande, il doit se retirer du dossier. Le comité demeure saisi et l'enquête se poursuit à deux membres. Si le membre rejette la demande, il demeure saisi du dossier avec les autres membres.

Étapes du processus d'analyse et d'enquête

DÉNONCIATION

La présidence du conseil d'administration veille au respect des normes d'éthique et de déontologie déterminées par le règlement.

Le membre du conseil d'administration doit dénoncer, sans délai au comité d'enquête, tout comportement susceptible de contrevenir au règlement dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence. Le comité reçoit la dénonciation de toute personne concernant un comportement susceptible de contrevenir au présent règlement.

Cette dénonciation doit exposer les faits et les motifs de celle-ci, la date à laquelle les faits reprochés sont survenus, le nom du membre visé, ainsi que le nom et les coordonnées de la dénonciatrice ou du dénonciateur. La dénonciation doit être transmise au comité à l'adresse suivante pour :

**Centre de services scolaire
de la Baie-James:**
secretariat.general@cssbj.gouv.qc.ca

**Centre de services scolaire
Harricana:**
secrtairegeneral@cssh.gouv.qc.ca

**Centre de services scolaire
du Lac-Abitibi:**
fortier.manon@cssla.gouv.qc.ca

**Centre de services scolaire
du Lac Témiscamingue:**
myriam.ramos@csslt.gouv.qc.ca

**Centre de services scolaire
de l'Or-et-des-Bois:**
secretariat.general@cssob.gouv.qc.ca

**Centre de services scolaire
Rouyn-Noranda:**
secgen@cssrn.gouv.qc.ca

EXAMEN SOMMAIRE

Lorsque le comité reçoit une dénonciation concernant le comportement d'un membre du conseil d'administration susceptible de contrevenir au règlement, celui-ci doit procéder à un examen sommaire de la dénonciation.

Le comité doit rendre sa décision sur la recevabilité de la dénonciation dans les quinze jours de sa réception et en informer par écrit le dénonciateur et le membre visé par la dénonciation.

S'il est d'avis qu'elle est abusive, frivole ou manifestement mal fondée, le comité peut rejeter la dénonciation.

S'il ne rejette pas la dénonciation, le comité entreprend sans délai une enquête.

ENQUÊTE

Le comité doit procéder à une enquête de manière confidentielle, de façon diligente et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Il doit notamment permettre au membre de présenter ses observations écrites après l'avoir informé du comportement qui lui est reproché. Le comité peut prendre toute mesure justifiée par la nature de la dénonciation pour mener son enquête.

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

CONCLUSIONS ET RAPPORT

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

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

Lorsque le comité en vient à la conclusion que le membre visé par l'enquête a contrevenu au règlement, il transmet sans délai un rapport énonçant les motifs à l'appui de ses conclusions et de ses recommandations à la secrétaire générale ou au secrétaire général et au membre visé par l'enquête.

Le rapport est rédigé de manière à assurer la confidentialité des renseignements personnels et à protéger l'identité du dénonciateur. La secrétaire générale ou le secrétaire général transmet le rapport au conseil d'administration à la séance qui suit sa réception.

VOTE EN SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À la séance qui suit celle à laquelle le rapport est déposé, les membres du conseil d'administration votent sur celui-ci. La sanction prévue au rapport s'applique dès que le conseil d'administration adopte ledit document aux deux tiers de ses membres.

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

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

Sanction (le cas échéant)

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

- A)** la réprimande;
- B)** la suspension de son mandat pour une durée d'au plus 90 jours;
- C)** la révocation de son mandat.

Lorsqu'un membre est suspendu, il ne peut siéger au conseil d'administration du centre de services scolaire ni à aucun comité. Il ne peut, en outre, recevoir une allocation de présence ou toute autre somme (ex. : remboursement de dépenses).

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

RELEVER UN MEMBRE DE SES FONCTIONS POUR ACTES GRAVES

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

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

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

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

Le membre est relevé de ses fonctions jusqu'à ce que :

- A)** jusqu'à ce que le poursuivant décide d'arrêter ou de retirer les procédures à l'égard de tous les chefs d'accusation;
- B)** jusqu'à la décision prononçant l'acquittement ou l'arrêt des procédures à l'encontre de tous les chefs d'accusation compris dans la poursuite;
- C)** jusqu'à ce que le comité ait statué sur la plainte urgente et grave.

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



MISSION

Le Centre de services scolaire Harricana a pour mission d'établir des établissements d'enseignement sur son territoire, de les soutenir et de les accompagner en leur rendant accessibles les biens et les services et en leur offrant les conditions optimales, leur permettant de dispenser aux élèves des services éducatifs de qualité et de veiller à leur réussite éducative, en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau d'instruction, de socialisation et de qualification de la population.

À cette fin, en respectant le principe de subsidiarité, il organise les services éducatifs offerts dans ses établissements et s'assure de leur qualité ainsi que de la gestion efficace, efficiente, équitable et écoresponsable des ressources humaines, matérielles et financières dont il dispose.

Le Centre de services scolaire Harricana veille également à la promotion et à la valorisation de l'éducation publique sur son territoire, en collaboration avec ses établissements d'enseignement et le comité de parents, de même qu'il contribue, dans la mesure prévue par la loi, au développement social, économique et culturel de sa région.

VISION

À l'Harricana, nous formons et inspirons les citoyens de demain!

Nous veillons à faire la différence pour chaque élève en leur offrant un milieu d'apprentissage et de vie ouvert sur la découverte et le développement des passions.

VALEURS

HUMAINE

Qui prend pour fins la personne, son épanouissement et son dépassement dans le cadre d'une relation de confiance basée sur le respect, l'ouverture et l'écoute.

ENGAGÉE

Actions et attitude des acteurs du CSSH qui sont conscients de leur apport essentiel et de l'impact de l'éducation sur le développement des personnes et des collectivités.

PROACTIVE

Qui anticipe les besoins et saisit les opportunités pour développer de nouvelles pratiques, de nouvelles façons de faire ou des projets novateurs.



RAPPORT ANNUEL 2022- 2023

Supervision: Yannick Roy, directeur général, et Johanne Godbout, secrétaire générale
Collecte d'information et rédaction des textes: Vincent Audy-Lacroix et Manon Dubé
Révision des textes: Manon Dubé, Audrey Tardif et Secrétariat Suzane Larochelle
Conception graphique: Gabrielle Simard

Centre
de services scolaire
Harricana

Québec 