

# Rapport annuel

2024 - 2025

**Centre  
de services scolaire  
Harricana**

**Québec** 

# Message de la Présidence et de la Direction générale

L'année scolaire 2024-2025 a été marquée par des défis importants, mais aussi par des gestes porteurs qui témoignent de la force et de la résilience de notre communauté éducative. Ensemble, nous avons traversé des moments éprouvants, pris des décisions stratégiques et posé des actions concrètes pour assurer la réussite des élèves et la vitalité de nos milieux.

## Une communauté solidaire et engagée

Dès les premières heures suivant un événement tragique qui a touché notre organisation, nous avons vu se déployer une solidarité exemplaire. Équipes-écoles, familles, partenaires : tous ont uni leurs efforts pour offrir écoute, réconfort et soutien. Cette mobilisation illustre la bienveillance et la cohésion qui nous définissent.

## Des choix stratégiques pour préparer l'avenir

L'année a également été celle de décisions majeures, notamment la fermeture temporaire de l'école Sainte-Thérèse de Launay pour des raisons de sécurité et la mise en place d'une organisation scolaire durable. Ces choix, guidés par la transparence et la responsabilité, visent à offrir aux élèves des environnements sécuritaires et propices à l'apprentissage.

## Une transition harmonieuse à la direction générale

Après 15 ans de leadership inspirant, M. Yannick Roy profite de sa retraite. Nous saluons son apport exceptionnel et son héritage solide. La nomination de Mme Nancy Létourneau à la direction générale marque une nouvelle étape, empreinte de continuité et d'innovation. Avec son expérience et sa vision mobilisatrice, elle saura guider l'Harricana vers l'avenir, appuyée par une équipe engagée.

## Des résultats encourageants et des défis à relever

La deuxième année de mise en œuvre du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) confirme des avancées significatives : amélioration des compétences en lecture et en mathématique au primaire, progression du taux de diplomation en formation professionnelle et maintien d'un milieu sain et sécuritaire. Toutefois, certains objectifs, principalement en écriture au secondaire et en diplomation des garçons, exigent des efforts soutenus. Ces constats nous invitent à poursuivre nos actions avec détermination et créativité.

## Une vision partagée pour la réussite éducative

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de transformations sociales, nous avons renforcé notre marque employeur et inauguré des projets novateurs, comme le service de garde en communauté, pour soutenir nos équipes et favoriser la conciliation travail-famille. Ces initiatives traduisent notre volonté de bâtir un environnement où chacun – élèves, parents, employés – trouve sa place et contribue à la réussite éducative.

**Mylène Plante**  
Présidente



**Nancy Létourneau**  
Directrice générale  
par intérim



# Table des matières

1. Présentation du centre de services scolaire	4
1.1 L'Harricana en bref	5
1.2 Faits saillants	6
1.3 Services éducatifs et autres services	8
2. Gouvernance du centre de services scolaire	11
2.1 Conseil d'administration de l'Harricana 2024-2025	12
2.2 Autres comités de gouvernance	16
2.3 Code d'éthique et de déontologie	19
2.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	19
3. Résultats	20
3.1 Plan d'engagement vers la réussite	21
3.2 Lutte contre l'intimidation et la violence	31
3.3 Procédure d'examen des plaintes	32

4. Utilisation des ressources	33
4.1 Répartition des revenus du centre de services scolaire	34
4.2 Ressources financières	35
4.3 Gestion et contrôle des effectifs	36
4.4 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	36
5. Annexes du rapport annuel	38
5.1 Rapport de la responsable du traitement des plaintes	39
5.2 Règles de régie interne du Comité interne de l'éthique et à la déontologie de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James	40

# 1. Présentation du centre de services scolaire

1.1	L'Harricana en bref	5
1.2	Faits saillants	6
1.3	Services éducatifs et autres services	8

# 1. Présentation du centre de services scolaire

## 1.1 L’Harricana en bref

Le Centre de services scolaire Harricana est au cœur de la vie éducative de la MRC d’Abitibi. Il dessert 15 municipalités et deux territoires non organisés, couvrant un vaste territoire de 7 948 km².

Pour l’année scolaire 2024–2025, nous avons eu le privilège d’accueillir 4 427 élèves, répartis comme suit :

- 3 487 au préscolaire, primaire et secondaire;
- 538 à l’éducation des adultes;
- 402 en formation professionnelle.

Notre réseau comprend 17 établissements scolaires :

- 13 écoles primaires, dont 6 en milieu rural, réparties dans 19 pavillons;
- 2 écoles secondaires partagées en 3 pavillons, dont une en milieu rural;
- 2 centres de formation.

Le Centre de formation professionnelle Harricana rayonne sur notre territoire à travers quatre lieux d’enseignement ainsi qu’à Val–d’Or et Rouyn–Noranda, tandis que le Centre d’éducation des adultes La Passerelle accompagne les apprenants des municipalités d’Amos et de Barraute.

Notre volonté d’aider les élèves à se réaliser est à la source de leur réussite et de notre succès collectif en tant que centre de services scolaire.

Établissement (bâtiment), lieu et ordre d’enseignement 2024–2025	Clientèle
École alternative Harricana Préscolaire 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	62
École Christ–Roi Préscolaire 4 et 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	137
École de Berry Préscolaire 4 et 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	48
École Launay–Trécesson	64
<div>• Sainte–Thérèse : fermeture du bâtiment (voir p. 14)</div>	0
<div>• Morency : 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année</div>	64
École Notre–Dame–de–Fatima Préscolaire 4 et 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	105
École Notre–Dame–du–Sacré–Cœur de Barraute Préscolaire 4 et 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	183
École Sacré–Cœur–Saint–Viateur	451
<div>• Sacré–Cœur : Préscolaire 5 ans, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année</div>	161
<div>• Saint–Viateur : 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année</div>	290
École Sainte–Thérèse à Amos Préscolaire 4 et 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	294
École Saint Félix–Saint–Dominique	120
<div>• Notre–Dame–des–Écoles : Préscolaire 4 et 5 ans, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année</div>	56
<div>• Notre–Dame–du–Rosaire : 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année</div>	64
École Saint–Joseph Préscolaire 5 ans, 1 <sup>re</sup> à 6 <sup>e</sup> année	144
École Saint–Marc–La Corne	137
<div>• Notre–Dame–du–Sacré–Cœur : Préscolaire 4 et 5 ans, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année</div>	74
<div>• Notre–Dame–de–Lourdes : 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année</div>	63
École Saint Mathieu–La Motte	113
<div>• École Saint–Mathieu : Préscolaire 4 et 5 ans, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année</div>	58
<div>• École La Motte : 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année</div>	55

Établissement (bâtiment), lieu et ordre d’enseignement 2024–2025	Clientèle
Écoles primaires Saint–Paul–Sainte–Gertrude	120
<div>• Sainte–Gertrude : Préscolaire 4 et 5 ans, 1<sup>re</sup> à 4<sup>e</sup> année</div>	92
<div>• Saint–Paul : 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année</div>	28
École secondaire d’Amos	1 423
<div>• Pavillon La Calypso : CPC, secondaire 1 et 2</div>	614
<div>• Pavillon La Forêt : secondaire 3 à 5, PFAE, CAPS, DIP</div>	809
École secondaire Natagan Secondaire 1 à 5	86
Centre d’éducation des adultes La Passerelle	538*
<div>• Carrefour du savoir Harricana à Amos</div>	413
<div>• École secondaire Natagan à Barraute</div>	13
<div>• Établissement de détention d’Amos</div>	70
<div>• Clientèle décentralisée</div>	42
* 7 élèves ont été inscrits à deux services	
Centre de formation professionnelle Harricana	402
<div>• Pavillon Central</div>	84
<div>• Pavillon Foresterie</div>	189
<div>• Pavillon Santé</div>	129



# 1. Présentation du centre de services scolaire

## 1.2 Faits saillants

### Une communauté unie face à l'épreuve

Le CSS Harricana et l'école secondaire d'Amos ont été profondément touchés par le décès tragique d'un élève à la suite d'un accident de la route impliquant un autobus scolaire. Dès les premières heures, des mesures de soutien ont été mises en place pour accompagner les élèves, le personnel et les familles. Une équipe spécialisée en postvention a été déployée afin d'offrir écoute et réconfort dans ce moment difficile. Cette mobilisation témoigne de la solidarité et de la bienveillance qui caractérisent notre communauté éducative.

### Une marque employeur forte pour attirer et fidéliser les talents

En octobre 2024, le CSS Harricana a lancé sa nouvelle image de marque employeur sous le thème « Revenir à la source de la réussite éducative ». Inspirée par la force des eskers et la richesse du territoire, cette identité reflète la culture organisationnelle fondée sur la collaboration, l'autonomie et le bien-être. Ce projet s'accompagne d'initiatives concrètes : programmes d'insertion professionnelle, outils de gestion améliorés, programme VIP pour les nouveaux enseignants et actions favorisant la qualité de vie au travail. À l'externe, une campagne de recrutement et la refonte du site web renforcent la visibilité et l'attractivité du CSS Harricana. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, cette démarche témoigne de notre volonté de valoriser nos équipes et de bâtir un environnement où chacun contribue à la réussite éducative.

### Un projet porteur : ouverture d'un service de garde en communauté

En novembre 2024, le CSS Harricana a inauguré son premier service de garde en communauté à l'école de Barraute, en partenariat avec le Centre petite enfance des Petits Élans. Ce projet novateur, destiné prioritairement aux enfants du personnel, répond à un besoin concret de conciliation travail-famille et contribue à l'attractivité de notre organisation. Accueillant 12 enfants, dont trois poupons, ce service incarne nos valeurs de bienveillance et de collaboration. Un deuxième projet est déjà en préparation pour l'automne 2025, confirmant notre volonté d'offrir des solutions durables et humaines.





# 1. Présentation du centre de services scolaire

## 1.2 Faits saillants

### Un événement sportif d’envergure pour la jeunesse

En avril 2025, Amos et Val-d’Or ont accueilli le Championnat provincial scolaire de basketball benjamin du Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ), une première collaboration entre les CSS Harricana et de l’Or-et-des-Bois. Pendant trois jours, une trentaine d’équipes provenant des quatre coins du Québec ont fait vibrer les gymnases de l’école secondaire d’Amos et de la Polyvalente Le Carrefour. Cet événement, organisé sous l’égide du RSEQ illustre l’importance du sport dans la persévérance scolaire et le développement des jeunes. Il a mobilisé la communauté autour des valeurs de dépassement, de respect et de fierté régionale. Cette initiative confirme notre engagement à offrir aux élèves des expériences enrichissantes qui favorisent leur réussite et leur épanouissement.

### Des distinctions qui honorent l’excellence et l’engagement

#### Prix Cadre scolaire émérite 2024 – Ignace Speybrouck

Nous sommes fiers de souligner Ignace Speybrouck, coordonnateur au Service des ressources matérielles, lauréat du Prix Cadre scolaire émérite 2024 – catégorie Bilan de carrière. Ce prix, qui vise à promouvoir l’excellence des cadres scolaires, met en lumière son expertise et son engagement à offrir des milieux sécuritaires et performants. Ignace se distingue par ses conseils en santé et sécurité au travail, notamment en matière de cadenassage, et par ses pratiques innovantes en gestion de projets écoénergétiques. Son approche rigoureuse et son souci de la rentabilité des investissements contribuent à la qualité des infrastructures et au bien-être des élèves et du personnel.

#### Prix Gestionnaire émérite 2025 – Johanne Godbout

Nous saluons également l’obtention du Prix Gestionnaire émérite 2025 par Johanne Godbout, directrice du Service du secrétariat général et des communications. Décerné par la Commission professionnelle des services du Secrétariat général et des Communications, ce prix reconnaît son leadership inspirant, sa vision stratégique et son engagement exceptionnel. Johanne a contribué à structurer le milieu des communications scolaires, principalement en jouant un rôle clé dans la création de la Table des gestionnaires en communication de l’Association québécoise des cadres scolaires (AQCS). Sa rigueur, sa bienveillance et sa capacité à mobiliser autour d’enjeux prometteurs font d’elle une référence incontournable dans le réseau.

#### Médailles aux Olympiades des métiers et des technologies 2025 – Félix Lafrance

Nous reconnaissons les performances remarquables de Félix Lafrance, élève en Usinage CNC au Centre de formation professionnel Harricana lors des Olympiades régionales, québécoises et canadiennes des métiers et des technologies, tenues au printemps 2025. Gagnant de deux médailles d’or lors des épreuves régionales en usinage et d’une sur la scène provinciale, il se démarque par sa précision hors pair, sa logique et son sens de l’analyse. La qualité exceptionnelle de la pièce mécanique prismatique conçue par Félix, à l’aide d’une machine-outil de tournage à commande numérique, lui aura valu la médaille de bronze lors des Olympiades canadiennes à Regina. Son talent et sa détermination l’amèneront représenter fièrement le Canada au Mondial des métiers à Shanghai en septembre 2026.



# 1. Présentation du centre de services scolaire



## 1.3 Services éducatifs et autres services

### L'éducation préscolaire

Le CSS Harricana offre des classes de préscolaire dans 13 de ses établissements. Les élèves de quatre ans sont, quant à eux, partagés dans neuf écoles.

L'offre en éducation préscolaire est complétée par le programme « Passe-Partout », dédié aux enfants de quatre ans et à leurs parents. Ce programme accompagne davantage les parents dans l'intégration de leur enfant au milieu scolaire et facilite la transition vers l'école. Un service-conseils est également offert par le Service des ressources éducatives.

### 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 primaires et secondaires.

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, une cafétéria, des services de garde et de transport.

Le Service des ressources éducatives permet aux écoles des services-conseils pédagogiques en mathématique, en français, en anglais, en éducation physique, en arts, en culture et citoyenneté québécoise (CCQ), en science et technologie, en univers social et par le Réseau axé sur le développement des compétences par l'intégration des technologies (RÉCIT).



# 1. Présentation du centre de services scolaire

## 1.3 Services éducatifs et autres services

### Les services complémentaires

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

- 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 ;
- partenariat avec la 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 ;
- soutien aux écoles pour la mise en place des plans de lutte.

### Les services culturels

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

- Ateliers culturels ou scientifiques, en partenariat avec les organismes et les artistes du programme « La culture à l'école » pour plus de 6 300 élèves ;
- Semaine des arts Harricana
  - dix spectacles : cinq de jour pour l'ensemble des élèves du primaire du CSSH et cinq en soirée pour les parents ;
  - plus de 1 077 élèves du préscolaire, primaire et du secondaire se sont produits sur scène.

### La formation générale des adultes

Les services d'enseignement consacrés aux adultes du CSS Harricana passent par le Centre d'éducation des adultes La Passerelle. Les différents programmes d'éducation sont disponibles dans les pavillons d'Amos, de Barraute, de l'établissement de détention d'Amos ainsi que dans les installations de six 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.

# 1. Présentation du centre de services scolaire

## 1.3 Services éducatifs et autres services

### La formation professionnelle

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

Les programmes offerts sont :

- abattage et façonnage des 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 et 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.

De plus, par l'intermédiaire de son Centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC), le CSS Harricana joue un rôle actif dans le développement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au Québec et dans la formation du personnel de tous les CSS. Il offre également un soutien personnalisé à 14 centres de services scolaires situés en Abitibi-Témiscamingue, au Nord-du-Québec, en Outaouais et dans les Laurentides. Afin de remplir son mandat d'accroître l'offre de service en RAC, le CSS Harricana gère le site web **[www.ceracfp.ca](http://www.ceracfp.ca)**, dont une section sécurisée répertorie tous les outils disponibles pour le personnel de la RAC.



# 2. Gouvernance du centre de services scolaire

2.1	Conseil d'administration de l'Harricana 2024-2025	12
2.2	Autres comités de gouvernance	16
2.3	Code d'éthique et de déontologie	19
2.4	Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	19

## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.1 Conseil d’administration de l’Harricana 2024-2025

#### Membres du conseil d’administration

Poste	Nom
District 1	Vacant
District 2	Marie–Claude Auger, vice–présidente
District 3	Audrey Vermette
District est	Roxanne Chamberland
District ouest	Mylène Plante, présidente
Enseignant	Marco Labrecque
Professionnel	Dany Germain
Soutien	Clémence Rouillard
Établissement	David Simard
Encadrement	Carolyn Bergeron
Gestion RH	Martine Dionne
Gestion RF	Carolane Bouchard
Communautaire	Éric Bourque
Affaires	Olivier Duchesne
18–35 ans	Laurence Boutin
Directeur général	Yannick Roy (jusqu’au 20 décembre 2024)
Directrice générale par intérim	Nancy Létourneau (à partir du 23 décembre 2024)



#### Dates des séances tenues

- 12 août 2024
- 1er octobre 2024 (comité plénier)
- 28 octobre 2024
- 9 décembre 2024
- 13 janvier 2025 (comité plénier et CA exatradinaire)
- 7 février 2025 (CA exatradinaire)
- 24 février 2025
- 31 mars 2025
- 20 mai 2025
- 16 juin 2025



## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.1 Conseil d'administration de l'Harricana 2024-2025



DISTRICT 1  
Vacant



DISTRICT 2  
Marie-Claude Auger,  
vice-présidente



DISTRICT 3  
Audrey Vermette



DISTRICT EST  
Roxanne Chamberland



DISTRICT OUEST  
Mylène Plante, présidente



ENSEIGNANT  
Marco Labrecque



PROFESSIONNEL  
Dany Germain



SOUTIEN  
Clémence Rouillard



ÉTABLISSEMENT  
David Simard



ENCADREMENT  
Carolyne Bergeron



GESTION RH  
Martine Dionne



GESTION RF  
Carolane Bouchard



COMMUNAUTAIRE  
Éric Bourque



AFFAIRES  
Olivier Duchesne



18-35 ANS  
Laurence Boutin



DIRECTEUR GÉNÉRAL  
Yannick Roy (jusqu'au 20  
décembre 2024)



DIRECTRICE GÉNÉRALE  
PAR INTÉRIM  
Nancy Létourneau (à partir  
du 23 décembre 2024)



## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.1 Conseil d'administration de l'Harricana 2024-2025

#### Décisions du conseil d'administration

#### UNE ANNÉE DE CHOIX STRATÉGIQUES ET DE COLLABORATION

L'année 2024-2025 a été marquée par des choix stratégiques et des actions concrètes qui témoignent de l'engagement du conseil d'administration du CSS Harricana envers la réussite éducative et la vitalité des communautés. Dans un contexte de défis organisationnels et budgétaires, chaque décision a été guidée par des valeurs de transparence, de responsabilité et de collaboration. Ces faits saillants illustrent notre volonté de bâtir un environnement sécuritaire et stimulant pour nos élèves, de soutenir nos équipes et de renforcer la confiance de nos partenaires. Ensemble, nous avons posé des gestes porteurs qui préparent l'avenir avec sérénité et détermination.

#### UNE DÉCISION MAJEURE POUR SAINTE-THÉRÈSE DE LAUNAY

Au cours de l'année 2024-2025, l'Harricana a dû faire face à une situation exceptionnelle concernant l'école Sainte-Thérèse de Launay. Construite en 1953, cette école présentait un indice de vétusté élevé (51,6 %) et des problèmes structuraux majeurs, confirmés par des analyses techniques. Malgré des interventions temporaires, la sécurité des élèves et du personnel ne pouvait être pleinement assurée. En octobre 2024, le conseil d'administration a pris la décision responsable de fermer temporairement l'école et de relocaliser les élèves : les enfants du préscolaire ont été accueillis à l'école Berry et ceux du 1<sup>er</sup> cycle à l'école Morency de Trécesson. Cette mesure préventive a permis de garantir un environnement sécuritaire tout en maintenant la continuité des apprentissages.

Conformément à la Loi sur l'instruction publique et à la politique de maintien et de fermeture des écoles, un processus de consultation transparent et inclusif a été mené auprès des parents, des équipes-écoles, des conseils d'établissement et des municipalités. Trois scénarios d'organisation scolaire ont été analysés à la lumière des critères pédagogiques, matériels et démographiques. Le scénario retenu prévoit, dès 2025-2026, la création de l'école Berry-Trécesson regroupant le préscolaire et le 1<sup>er</sup> cycle à Berry et les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles à Morency (Trécesson). Cette organisation favorise la stabilité des groupes, la qualité des services spécialisés et l'optimisation des espaces. Elle s'inscrit dans une vision à long terme pour assurer la réussite éducative des élèves et la vitalité des communautés. Parallèlement, le CSS Harricana poursuit activement ses démarches auprès du ministère de l'Éducation pour la reconstruction complète de l'école Sainte-Thérèse de Launay, réaffirmant son engagement à maintenir ses petites écoles aussi longtemps qu'il est possible d'y offrir des services éducatifs de qualité.

#### UNE TRANSITION HARMONIEUSE À LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2024-2025 a marqué un tournant majeur pour le CSS Harricana avec le départ à la retraite de M. Yannick Roy, directeur général depuis près de 15 ans. Reconnu pour son leadership et ses réalisations marquantes – dont la création du comité de suivi des élèves, l'expansion des programmes sport-études et la reconstruction de l'école La Motte. M. Roy laisse derrière lui un héritage solide et une culture d'excellence.

Conscient de l'importance d'assurer une relève planifiée à la direction générale, le conseil d'administration a amorcé dès le printemps 2024 un processus rigoureux, incluant la formation d'un comité de sélection, l'élaboration d'un profil de compétences et la consultation des parties prenantes. Ce travail préparatoire, réalisé avec l'appui de consultants externes, a permis de définir les besoins locaux et les défis stratégiques à relever.

Dans le cadre de ce processus, le conseil a d'abord nommé Mme Nancy Létourneau à la direction générale adjointe puis à la direction générale par intérim en décembre 2024, assurant ainsi la continuité des opérations. En février 2025, le conseil a transmis au comité ministériel de sélection ses recommandations et le profil de compétences élaboré afin de contribuer à la nomination officielle. La présidente du conseil a également participé aux travaux du comité ministériel, témoignant de l'engagement du CSS Harricana à garantir une transition harmonieuse. En juin 2025, le gouvernement du Québec a confirmé la nomination de Mme Létourneau à titre de directrice générale.

Forte de près de 30 ans d'expérience dans le milieu de l'éducation, elle incarne un leadership mobilisateur et une vision stratégique. Pour soutenir cette nouvelle gouvernance et répondre aux enjeux de main-d'œuvre, le conseil a approuvé la nomination de M. Maxime Pellerin à la direction générale adjointe. Cette démarche concertée illustre la volonté du conseil d'agir avec transparence, prudence et vision, en misant sur une équipe complémentaire pour guider l'Harricana vers l'avenir.



## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.1 Conseil d'administration de l'Harricana 2024-2025

#### Décisions du conseil d'administration

##### UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET INCLUSIVE

En 2024-2025, le conseil d'administration a poursuivi son engagement envers une gouvernance transparente et représentative. Le processus de désignation des membres pour le prochain mandat (2025-2028) a été mené conformément à la Loi sur l'instruction publique et au règlement. Sept postes étaient à renouveler, incluant les représentants des parents, sans modification au découpage des districts. Un échéancier clair a été présenté afin d'assurer la participation et l'information des parties prenantes.

En mai 2025, le comité de cooptation a procédé à l'évaluation des candidatures reçues pour les postes communautaires. Trois nouvelles personnes ont été intégrées au conseil, apportant des expertises variées : Olivier Duchesne, en gestion des ressources humaines; Raphaëlle Audet, représentant la tranche d'âge 18-35 ans et Philippe Angers, fort d'une expérience dans le milieu municipal. Pour le poste lié à l'expertise financière, aucune candidature n'ayant été reçue, un nouvel appel a été lancé conformément au règlement.

Du côté des membres parents, la représentativité a été confirmée avec Mme Sonia Lefebvre, représentante des parents pour le district Est et Mme Roxanne Chamberland, qui représente désormais le district 1 pour un deuxième mandat. Cette diversité de profils et de compétences illustre la volonté du CSS Harricana de miser sur la complémentarité des perspectives pour prendre des décisions éclairées et bâtir des solutions durables, au bénéfice des élèves et des communautés.

##### DES POLITIQUES POUR RENFORCER LA CONFIANCE ET LA QUALITÉ DES SERVICES

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, le conseil d'administration a adopté quatre politiques essentielles pour soutenir la mission éducative et assurer une gouvernance responsable. Ces décisions témoignent de notre engagement à offrir un environnement sécuritaire, transparent et performant.

##### POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ

Adoptée en conformité avec la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, cette politique encadre la collecte et l'utilisation des données transmises par des moyens technologiques. Elle vise à protéger la vie privée des utilisateurs et à renforcer la confiance dans nos pratiques numériques.

##### POLITIQUE DE GESTION DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Actualisée après un processus de consultation, cette politique précise les règles relatives à l'organisation administrative, aux affectations, aux congés et au développement professionnel de ces gestionnaires. Les modifications apportées favorisent la reconnaissance, la participation et le bien-être au travail, tout en soutenant la qualité des services éducatifs.

##### CODE D'ÉTHIQUE : UN CADRE CLAIR POUR LA PROTECTION ET LA CONFIANCE

En conformité avec l'article 258.0.1 de la Loi sur l'instruction publique, le conseil d'administration a adopté un Code d'éthique applicable à tous les membres du personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés. Ce code, exigé par la loi, vise à renforcer la protection des élèves et à promouvoir un environnement éducatif sécuritaire et respectueux. Il énonce les principes fondamentaux qui doivent guider les actions : respect, civilité, justice, intégrité, confidentialité et professionnalisme.

Le code précise les pratiques et conduites attendues, notamment la posture professionnelle, la distance appropriée avec les élèves, la neutralité, la prévention des conflits d'intérêts et la protection des renseignements personnels. Il prévoit également l'obligation de signaler sans délai tout manquement pouvant compromettre la sécurité physique ou psychologique des élèves. Publié sur le site Internet du CSS Harricana, ce code constitue un outil de référence essentiel pour maintenir la confiance des élèves, des parents et de la communauté éducative. Une consultation des parties concernées a été réalisée afin d'ajuster le contenu au besoin, garantissant ainsi son évolution et sa pertinence.

##### POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT

Mise à jour pour intégrer les nouvelles lois et directives, cette politique encadre la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction. Elle assure transparence, équité et conformité dans l'utilisation des ressources publiques, contribuant à une gouvernance rigoureuse et responsable.

## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.2 Autres comités de gouvernance

Liste des comités du comité consultatif de gestion

#### COMITÉ CONSULTATIF DE GESTION

Nom	Fonction	Établissement ou service
Albert, Alain	Directeur	École Sainte-Thérèse
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	École de Barraute
Despard, Julie	Directrice par intérim (à partir du 3 janvier 2025)	École Saint-Félix-Saint-Dominique
Dubé, Manon	Responsable de la gestion administrative	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 Forêt
Gingras, Simon	Directeur	Écoles Christ-Roi et Launay-Trécesson (Berry-Trécesson)
Godbout, Johanne	Directrice et secrétaire générale	Service du secrétariat général et des communications
Guénard, Annick	Directrice adjointe	Centre de formation professionnelle Harricana, pavillon de la Santé
Lacoursière, Kevin	Directeur adjoint	École de Barraute
Létourneau, Nancy	Directrice générale par intérim (à partir du 23 décembre 2024)	Direction générale
Marquis, Steve	Directeur adjoint	École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso
Morin, Serge	Directeur	Service des ressources informatiques
Pellerin, Maxime	Directeur Directeur général adjoint par intérim (à partir du 23 décembre 2024)	Service des ressources humaines Direction générale
Périgny, Manon	Coordonnatrice	Centre de formation professionnelle Harricana
Pomerleau, Valérie	Directrice	Écoles Saint-Joseph et Saint-Mathieu-La Motte
Prévost, Carolle	Directrice	Écoles Notre-Dame de Fatima et Saint-Marc-La Corne
Roy, Yannick	Directeur général (jusqu'au 20 décembre 2024)	Direction générale
Saumure, Anik	Directrice (à partir du 3 janvier 2025)	Service des ressources éducatives
Sigouin, Catherine	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso
Simard, David	Directeur	Centre d'éducation des adultes La Passerelle
Ouellet, Catherine	Directrice (jusqu'au 20 décembre 2024) Directrice ajointe (à partir du 3 janvier 2025)	Écoles de Berry et Saint-Félix-Saint-Dominique Service des ressources éducatives
St-Onge, Robert	Directeur	Centre de formation professionnelle Harricana
St-Pierre, Dany	Directrice adjointe	École secondaire d'Amos, pavillon La Forêt
Taillon, Mélody	Directrice adjointe	École Sacré-Coeur-Saint-Viateur
Todd, Annie	Directrice	École secondaire d'Amos



## 2. Gouvernance du centre de services scolaire



### 2.2 Autres comités de gouvernance

Liste des comités consultatif des services aux EHDA et de parents

#### COMITÉ CONSULTATIF DES SERVICES AUX EHDA

Nom	Représentation
Ahern, Michaël	Parent, représentant comité de parents
Aumond, François	Organisme – programme DI-DP-TSA. CISSAT
Barbe, Charlene	Parent, présidente
Blais, Audrey	Parent
Boilard, Pascale	Personnel de soutien
Breton, Josiane	Professionnel non-enseignant
Castonguay, Stéphanie	Parent
Doucet-Fournier, Joanie	Parent
Doyon, Isabelle	Représentante SEJAT
Létourneau, Nancy	Représentante direction générale
Normand, Valérie	Parent
Sylvain, Jenny	Parent
Taillon, Mélody	Direction d'école
Turgeon, Suzie	Parent, substitut comité de parents
Vermette, Audrey	Parent, vice-présidente

#### COMITÉ DE PARENTS

Nom	Représentation
Ahern, Michaël	École Sacré-Coeur-Saint-Viateur
Audet, Claudie	École alternative Harricana
Blais, Audrey	École Saint-Joseph
Castonguay, Stéphanie	École Christ-Roi
Chamberland, Roxanne	École Launay-Trécesson
Dupuis-Aubin, Nadine	École Notre-Dame-de-Fatima
Leclerc, Mélissa	École Saint-Thérèse
Lefebvre, Sonia	École Saint-Marc-La Corne
Plante, Mylène	École Saint-Félix-Saint-Dominique
Sylvain, Jenny	École secondaire d'Amos
Turgeon, Suzie	Écoles primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude
Vacant	École Saint-Mathieu-La Motte
Vacant	École de Barraute
Verreault, Véronique	École de Berry

# 2. Gouvernance du centre de services scolaire

## 2.2 Autres comités de gouvernance

Liste des comités de répartition des ressources et du transport

### COMITÉ DE RÉPARTITION DES RESSOURCES

Nom	Fonction	Établissement ou service
Albert, Alain	Directeur	École Sainte-Thérèse
Carignan, Stéphanie	Directrice	École Sacré-Cœur-Saint-Viateur
Chabot, Mélanie	Directrice	École de Barraute
Despard, Julie	Directrice par intérim	École Saint-Félix-Saint-Dominique
Gagnon, Line	Directrice	Écoles alternative Harricana et primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude
Germain, Pascal	Directeur	Service des ressources financières
Létourneau, Nancy	Directrice générale par intérim (à partir du 23 décembre 2024)	Direction générale
Gingras, Simon	Directeur	Écoles Christ-Roi et Launay-Trécession (Berry-Trécession)
Pellerin, Maxime	Directeur Directeur général adjoint par intérim (à partir du 23 décembre 2024)	Service des ressources humaines Direction générale
Pomerleau, Valérie	Directrice	Écoles Saint-Joseph et Saint-Mathieu-La Motte
Roy, Yannick	Directeur général (jusqu'au 20 décembre 2024)	Direction générale
Saumure, Anik	Directrice	Services des ressources éducatives
Simard, David	Directeur	Centre d'éducation des adultes La Passerelle
St-Onge, Robert	Directeur	Centre de formation professionnelle Harricana
Todd, Annie	Directrice	École secondaire d'Amos

### COMITÉ DU TRANSPORT

Nom	Titre
Faucher, Naomie	Représentante du comité de parents
Létourneau, Nancy	Directrice générale par intérim (à partir du 23 décembre 2024)
Pomerleau, Valérie	Représentante des directions d'établissement
Roy, Yannick	Directeur général (jusqu'au 20 décembre 2024)
Simard, David	Représentant du conseil d'administration
Veillette, Katy	Régisseuse du transport
Vermette, Audrey	Représentante du conseil d'administration



## 2. Gouvernance du centre de services scolaire

### 2.3 Code d'éthique et de déontologie

Pour l'année scolaire 2024–2025, aucune plainte n'a été portée à l'attention du comité d'éthique et de déontologie.

Vous pouvez consulter les règles de régie interne du Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie de l'Abitibi–Témisacamingue et de la Baie–James en annexe.

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

À l'Harricana, la procédure, issue de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, vise à encourager la divulgation d'actes répréhensibles dans l'intérêt public et à établir une protection contre les représailles. La responsable du suivi des divulgations, madame Johanne Godbout, assume ce mandat. Celui-ci consiste à recevoir les divulgations de manière confidentielle, à effectuer les vérifications nécessaires et à appliquer la procédure au sein de l'organisme. Aucune divulgation n'a été effectuée pour l'année 2024–2025, comme vous pouvez le constater à la lecture du tableau ci-dessous.

#### REDDITION DE COMPTES DE LA LOI FACILITANT LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS

Reddition de comptes 2024–2025 <i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i>	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° 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
1° une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
2° un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	0
3° un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
4° un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	0
5° le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	0
6° le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5	0
5. Communications de renseignements, effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0



# 3. Résultats

3.1	Plan d'engagement vers la réussite	21
3.2	Lutte contre l'intimidation et la violence	31
3.3	Procédure d'examen des plaintes	32

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d’appréciation des résultats	
Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

#### Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l’atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.1 D’ici 2027, améliorer le taux de diplomation ou de qualification de 4 %.	Taux d’obtention d’un premier diplôme ou d’une première qualification en sept ans après l’entrée au secondaire.	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 76 %, soit 74 % pour l’année 2024–2025.	71,9 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, notre cible était d’atteindre un taux de diplomation ou de qualification de 74 %. Le résultat obtenu est légèrement en deçà de cette cible, avec un écart correspondant à six élèves.

#### Raisons de l’écart

- Les principaux facteurs expliquant cet écart sont :
- Décrochage scolaire lié à des enjeux personnels ou familiaux chez certains élèves ;
  - Départs volontaires vers d’autres parcours ou milieux éducatifs ;
  - Besoins particuliers nécessitant un accompagnement intensif pour maintenir la motivation et l’assiduité.

#### Actions réalisées en 2024–2025

- Mise en place du comité de suivi de cohorte, qui analyse les données en continu et identifie les élèves à risque ;
- Utilisation des tableaux de bord pour repérer rapidement les élèves ayant des besoins particuliers ;
- Interventions ciblées par les directions et les intervenants scolaires pour offrir un soutien personnalisé ;
- Collaboration accrue avec nos partenaires communautaires pour prévenir les départs volontaires et maintenir le lien avec les jeunes.

#### Mesures projetées pour 2025–2026

- Renforcement du suivi individualisé dès le début de l’année scolaire pour les élèves à haut risque ;
- Déploiement d’activités de persévérance scolaire en partenariat avec les organismes locaux ;
- Optimisation des outils numériques pour un repérage encore plus rapide des signaux de décrochage ;
- Communication proactive avec les familles afin de favoriser l’engagement et la stabilité des parcours.

Notre objectif demeure clair : ne laisser aucun élève derrière. Chaque action vise à offrir un accompagnement bienveillant et efficace pour que tous puissent atteindre leur plein potentiel.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d'engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d'appréciation des résultats	
Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

### Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l'atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.2 D'ici 2027, augmenter le taux de diplomation ou de qualification des garçons de 4 %.	Taux de réussite des garçons.	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année du taux de diplomation ou de qualification des garçons d'ici 2027, afin d'atteindre la cible de 73 %, soit 71 %, pour l'année 2024-2025.	68,9 %

Pour l'année scolaire 2024-2025, notre objectif était d'atteindre un taux de diplomation ou de qualification des garçons de 71 %, en cohérence avec la cible de 73 % d'ici 2027. Le résultat obtenu est de 68,9 %, soit un écart de 2,1 points par rapport à la cible annuelle.

#### Raisons de l'écart

- Décrochage lié à la motivation scolaire, souvent influencée par des enjeux personnels ou le manque de perspectives concrètes ;
- Attrait pour le marché du travail avant la fin des études, surtout dans des secteurs offrant des emplois accessibles sans diplôme ;
- Besoin d'accompagnement accru pour développer un projet de vie clair et motivant.

#### Actions réalisées en 2024-2025

- Déploiement du programme concentration métier-étude (depuis 2022-2023), qui favorise la persévérance en offrant des apprentissages concrets et liés au marché du travail ;
- Interventions en orientation scolaire pour aider les élèves à mieux connaître les choix possibles et à définir des objectifs professionnels réalistes ;
- Suivi individualisé des élèves à risque, grâce aux tableaux de bord et à la collaboration des directions et intervenants.

#### Mesures projetées pour 2025-2026

- Renforcement des partenariats avec les entreprises locales pour offrir des stages et des expériences concrètes qui valorisent la poursuite des études ;
- Ateliers de motivation et de planification de carrière dès le 2e cycle du primaire et au secondaire ;
- Suivi proactif des élèves en transition (primaire-secondaire et secondaire-formation professionnelle) pour éviter les ruptures de parcours ;
- Campagnes de sensibilisation auprès des familles pour promouvoir l'importance du diplôme dans la stabilité professionnelle.

Notre ambition est claire : augmenter de 4 % le taux de diplomation ou de qualification des garçons d'ici 2027, en misant sur des approches concrètes, motivantes et adaptées à leurs besoins. Ensemble, nous faisons de la réussite éducative une priorité partagée.



# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1 Résultats du plan d’engagement vers la réussite (PEVR)

Légende d’appréciation des résultats	
Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l’atteinte de son plein potentiel			
Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.3 D’ici 2027, augmenter le taux de diplomation ou de qualification des élèves HDAA de 4 %.	Taux de réussite des élèves HDAA.	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 52 %, soit 50 % pour l’année 2024–2025.	50 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, notre objectif était d’atteindre un taux de diplomation ou de qualification des élèves HDAA de 50 %, en cohérence avec la cible de 52 % d’ici 2027. Le résultat obtenu est de 50 %, ce qui correspond à la cible annuelle et marque une progression encourageante.

- Raisons des défis persistants**
- Transitions scolaires délicates (primaire–secondaire, secondaire–FGA ou FP) qui peuvent fragiliser le parcours ;
  - Diversité des profils et des besoins, nécessitant des stratégies pédagogiques différenciées ;
  - Adaptation des structures encore en cours pour répondre aux réalités des élèves en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage.

- Actions réalisées en 2024–2025**
- Création d’équipes de travail sur les transitions pour sécuriser le passage entre les ordres d’enseignement et vers la formation professionnelle ;
  - Révision des classes d’adaptation scolaire et des classes d’accueil au secondaire, afin d’adapter l’organisation aux besoins réels ;
  - Formations pour les équipes–écoles pour renforcer les pratiques inclusives et différenciées.

- Mesures projetées pour 2025–2026**
- Optimisation des stratégies d’enseignement en collaboration avec les services spécialisés ;
  - Déploiement d’outils de suivi individualisé pour anticiper les risques de rupture de parcours ;
  - Renforcement des partenariats avec la formation professionnelle et la FGA pour offrir des parcours flexibles et motivants ;
  - Poursuite de la révision organisationnelle pour améliorer la structure des classes et l’accueil des élèves HDAA.

Notre ambition est claire : augmenter de 4 % le taux de diplomation ou de qualification des des élèves HDAA d’ici 2027, en misant sur des pratiques adaptées, des transitions sécurisées et une collaboration étroite avec tous les acteurs éducatifs.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d’appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l’atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.4 D’ici 2027, porter à 75 % le nombre d’élèves qui ont acquis les compétences en lecture à la fin de la 3e année du primaire.	La proportion de ceux qui ont atteint les attentes de fin d’année de façon satisfaisante (+70 %).	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 77%, soit 74 % pour l’année scolaire 2024–2025.	75,4 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, la cible était de 74 % d’élèves ayant acquis les compétences en lecture à la fin de la 3e année du primaire. Le résultat obtenu est de 75,4 %, soit 1,4 point au-dessus de la cible, ce qui constitue une avancée significative vers l’objectif global de 77 % d’ici 2027.

Actions réalisées en 2024–2025

- Arrimage des pratiques pédagogiques entre les enseignants du 2e et du 3e cycle pour harmoniser les interventions ;
- Création d’équipes collaboratives favorisant le partage des meilleures pratiques et la mise en place d’interventions ciblées pour les élèves en transition ;
- Suivi des profils de sortie afin d’identifier les essentiels à enseigner et d’assurer la continuité des apprentissages.

Défis identifiés

- Conception d’évaluations communes pour uniformiser la mesure des compétences et garantir une mise à niveau des profils de sortie ;
- Maintenir la cohérence des pratiques dans tous les milieux pour éviter les écarts entre les écoles.

Mesures projetées pour 2025–2026

- Développement et implantation d’outils d’évaluation communs pour le 1er et le 2e cycle ;
- Renforcement des communautés d’apprentissage professionnelles pour soutenir la collaboration entre enseignants ;
- Formation continue ciblée sur les stratégies de lecture et la différenciation pédagogique.

Ces actions visent à consolider les acquis et à poursuivre la progression vers notre objectif : offrir à chaque élève les bases solides en lecture qui sont essentielles à la réussite scolaire et à l’épanouissement personnel.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d'engagement vers la réussite

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

#### Légende d'appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

#### Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l'atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.5 D'ici 2027, augmenter de 4 % le nombre d'élèves qui ont acquis la compétence Résoudre en mathématique, 6e année du primaire.	Proportion d'élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l'épreuve obligatoire de mathématique (compétence Résoudre), 6e année du primaire	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d'ici 2027, afin d'atteindre la cible de 69 %, soit 66 % pour l'année scolaire 2024-2025.	66,3 %

Pour l'année scolaire 2024-2025, la cible était de 66 % d'élèves obtenant entre 70 % et 100 % à l'épreuve obligatoire de mathématique (compétence Résoudre) en 6e année du primaire. Le résultat obtenu est de 66,3 %, soit 0,3 point au-dessus de la cible, ce qui marque une progression encourageante vers l'objectif global de 69 % d'ici 2027.

#### Actions réalisées en 2024-2025

- Communautés de pratiques (CoP) regroupant les enseignants du primaire pour cibler les enseignements essentiels en mathématique, de la 1re à la 6e année ;
- Accompagnement des conseillers pédagogiques auprès des enseignants et des directions pour développer des pratiques efficaces et cohérentes ;
- Partage d'outils et de stratégies favorisant la résolution de problèmes et la compréhension des concepts clés.

#### Défis identifiés

- Harmoniser les pratiques d'enseignement dans tous les milieux ;
- Assurer la continuité des apprentissages entre les cycles pour éviter les écarts de performance.

#### Mesures projetées pour 2025-2026

- Renforcement des CoP avec des rencontres ciblées sur la compétence Résoudre ;
- Développement d'évaluations communes pour uniformiser la mesure des apprentissages ;
- Formation continue axée sur la différenciation pédagogique et les stratégies de résolution de problèmes ;
- Suivi des résultats par tableau de bord pour ajuster rapidement les interventions.

Ces actions visent à offrir à chaque élève les bases solides nécessaires en mathématique pour réussir au secondaire et dans la vie courante.



# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1 Résultats du plan d’engagement vers la réussite (PEVR)

Légende d’appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l’atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.6 D’ici 2027, augmenter de 4 % le nombre d’élèves qui ont acquis les compétences en lecture en français, 4e année du primaire.	Proportion d’élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l’épreuve obligatoire de lecture en français, langue d’enseignement, 4e année du primaire (réseau francophone, public)	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 60%, soit 58% pour l’année scolaire 2024–2025.	64 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, la cible était de 58 % d’élèves obtenant entre 70 % et 100 % à l’épreuve obligatoire de lecture en français (4e année du primaire). Le résultat obtenu est de 64 %, soit 6 points au-dessus de la cible, ce qui représente une progression notable vers l’objectif global de 60 % d’ici 2027.

Raisons de l’écart

- Variabilité des pratiques pédagogiques entre les milieux ;
- Manque d’uniformité dans les évaluations pour mesurer les compétences ;
- Besoins accrus en différenciation pédagogique pour les élèves en difficulté.

Actions réalisées en 2024–2025

- Poursuite et augmentation des communautés d’apprentissage professionnelles (CAP) dans les écoles ;
- Mise en place de séquences pédagogiques ciblées et de pratiques probantes pour améliorer la compréhension en lecture ;
- Collaboration accrue entre enseignants pour harmoniser les interventions et assurer la continuité des apprentissages.

Mesures projetées pour 2025–2026

- Développement d’évaluations communes pour uniformiser la mesure des compétences en lecture ;
- Renforcement des CAP avec un accompagnement accru des conseillers pédagogiques ;
- Formation continue ciblée sur les stratégies de compréhension et la différenciation pédagogique ;
- Suivi des résultats par tableau de bord pour ajuster rapidement les interventions.

Notre objectif demeure clair : offrir à chaque élève les compétences en lecture nécessaires pour réussir au primaire et au-delà, en misant sur la collaboration, la cohérence et des pratiques pédagogiques efficaces.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1 Résultats du plan d’engagement vers la réussite (PEVR)

#### Légende d’appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

#### Orientation 1 : soutenir chaque élève dans l’atteinte de son plein potentiel

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
1.7 D’ici 2027, augmenter de 4 % le nombre d’élèves qui ont acquis les compétences en écriture en français, 2e année du secondaire.	Proportion d’élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l’épreuve obligatoire d’écriture en français, langue d’enseignement, 2e année du secondaire (réseau francophone, public).	Viser une augmentation moyenne de 1 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 62 %, soit 59 % pour l’année scolaire 2024–2025.	51,7 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, la cible était de 59 % d’élèves obtenant entre 70 % et 100 % à l’épreuve obligatoire d’écriture en français (2e secondaire). Le résultat obtenu est de 51,7 %, soit un écart de 7,3 points en dessous de la cible, ce qui révèle un défi majeur à relever pour atteindre l’objectif global de 62 % d’ici 2027.

#### Raisons de l’écart

- Variabilité des pratiques d’enseignement en écriture entre les écoles ;
- Manque d’harmonisation des stratégies et des outils d’évaluation ;
- Difficultés persistantes en structuration et organisation des textes chez plusieurs élèves.

#### Actions réalisées en 2024–2025

- Élaboration d’un plan d’action spécifique (janvier 2025 – juin 2026) dans le cadre du PEVR, ciblant l’amélioration des résultats en écriture ;
- Développement d’équipes collaboratives chez les enseignants du secondaire pour arrimer les meilleures stratégies d’enseignement ;
- Intégration des objectifs du plan d’action dans les projets éducatifs des écoles secondaires afin d’amplifier les pratiques à haut rendement.

#### Mesures projetées pour 2025–2026

- Renforcement des communautés de pratiques pour uniformiser les approches pédagogiques en écriture ;
- Formation continue ciblée sur les stratégies d’enseignement de la production écrite et la rétroaction efficace ;
- Déploiement d’outils communs d’évaluation pour assurer la cohérence des attentes et des critères ;
- Suivi rigoureux des résultats par tableau de bord pour ajuster rapidement les interventions.

Notre engagement est clair : outiller nos élèves pour qu’ils maîtrisent la compétence en écriture, essentielle à leur réussite scolaire et à leur avenir.



# 3. Résultats

## 3.1 Plan d'engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d'appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 2 : Valoriser l'obtention du diplôme de la formation professionnelle

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
2.1 D'ici 2027, augmenter le taux de diplomation en formation professionnelle.	Taux d'obtention d'un diplôme en formation professionnelle après 3 ans.	Viser une augmentation de 1 % par année d'ici 2027, afin d'atteindre la cible de 81 %, soit 78 % pour l'année scolaire 2024-2025.	78,13 %*

Pour l'année scolaire 2024-2025, la cible était de 78 % d'élèves obtenant un diplôme en formation professionnelle après trois ans. Le résultat obtenu est de 78,13 %, soit 0,13 point au-dessus de la cible, ce qui marque une progression positive vers l'objectif global de 81 % d'ici 2027.

Raisons des défis persistants

- Abandon en cours de formation, souvent lié à des enjeux personnels ou financiers ;
- Attrait pour le marché du travail avant la fin des études, particulièrement dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre ;
- Besoin d'accompagnement accru pour soutenir la motivation et la planification des parcours.

Actions réalisées en 2024-2025

- Promotion active des programmes de formation professionnelle auprès des élèves et des familles ;
- Renforcement des partenariats avec les entreprises locales pour offrir des stages et des expériences concrètes ;
- Accompagnement individualisé des élèves en situation de vulnérabilité pour prévenir l'abandon.

Mesures projetées pour 2025-2026

- Poursuite d'activités de valorisation des métiers dès le secondaire pour susciter l'intérêt ;
- Bonification des mesures de soutien financier et psychosocial pour les élèves en formation professionnelle ;
- Création de passerelles entre la formation générale et la formation professionnelle pour faciliter les transitions ;
- Suivi rigoureux des cohortes grâce aux tableaux de bord pour intervenir rapidement en cas de risque de décrochage.

Notre objectif demeure clair : faire de la formation professionnelle un choix valorisé et accessible, en misant sur la collaboration avec les milieux et des stratégies adaptées aux besoins des élèves.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d’appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 3 : Être un milieu ouvert, stimulant, sain et sécuritaire

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
3.1 D’ici 2027, maintenir le nombre de projets pédagogiques particuliers dans les écoles secondaires.	Taux de participation des élèves de niveau secondaire du réseau public à un projet pédagogique particulier.	L’Harricana vise une augmentation de 2,5 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 40 %, soit 35,5 % pour l’année scolaire 2024–2025.	57,6 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, la cible était de 35,5 % de participation des élèves du secondaire à un projet pédagogique particulier (PPP). Le résultat obtenu est de 57,6 %, soit 22,1 points au-dessus de la cible, ce qui représente une amélioration remarquable et témoigne de l’engagement des équipes-écoles et des milieux.

Actions réalisées en 2024–2025

- Vérification et optimisation des données liées aux PPP pour assurer une analyse fiable ;
- Intégration des activités de la 5e période dans l’horaire des élèves à l’école secondaire Natagan ;
- Déploiement de nombreux programmes sportifs et culturels à l’école secondaire d’Amos, contribuant à l’augmentation de la participation.

Mesures projetées pour 2025–2026

- Maintien et diversification des PPP pour répondre aux intérêts variés des élèves ;
- Renforcement des partenariats communautaires et sportifs pour enrichir l’offre éducative ;
- Suivi rigoureux des données pour assurer la pérennité des résultats et identifier les besoins émergents.

Ces initiatives s’inscrivent dans notre engagement à offrir un milieu ouvert, stimulant, sain et sécuritaire, où chaque élève peut s’épanouir et développer ses talents.

# 3. Résultats

## 3.1 Plan d’engagement vers la réussite

### 3.1.1

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

Légende d’appréciation des résultats

Satisfaisant	Cible atteinte ou résultat légèrement inférieur à la cible
Sous surveillance	Résultat inférieur à la cible
Critique	Résultat nettement inférieur à la cible

Orientation 3 : Être un milieu ouvert, stimulant, sain et sécuritaire

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats
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.	La 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.	L’Harricana vise une augmentation de 25 % par année d’ici 2027, afin d’atteindre la cible de 100 %	100 %

Pour l’année scolaire 2024–2025, la cible était de 100 % des écoles et centres ayant recours au référentiel sur le bien-être de l’élève pour analyser leur milieu. Le résultat obtenu est de 100 %, ce qui signifie que l’objectif est pleinement atteint.

Appréciation du niveau d’atteinte

Cette réussite démontre l’engagement collectif de nos équipes à offrir un environnement sécuritaire et bienveillant pour tous les élèves. Elle confirme que la démarche d’amélioration continue est désormais intégrée dans nos pratiques.

Actions réalisées en 2024–2025

- Implantation du plan de lutte et des plans d’amélioration pour un climat sain et respectueux dans chacune de nos écoles et centres ;
- Utilisation systématique du référentiel sur le bien-être pour analyser les situations et orienter les interventions ;
- Mise en place de méthodes de consignation des données et de communication pour assurer un suivi rigoureux des actions et des résultats.

Mesures projetées pour 2025–2026

- Consolidation des pratiques en lien avec le référentiel pour maintenir la qualité et la cohérence des interventions ;
- Formation continue des équipes sur les approches favorisant le bien-être et la prévention des situations à risque ;
- Suivi annuel des plans d’amélioration pour ajuster les stratégies en fonction des besoins des milieux.

Cette démarche s’inscrit dans notre volonté d’être un milieu ouvert, stimulant, sain et sécuritaire, où chaque élève peut apprendre et s’épanouir dans un climat respectueux et bienveillant.



### 3. Résultats

#### 3.2 Lutte contre l’intimidation et la violence

##### 3.2.1

Un climat scolaire sain et

bienveillant : de nouvelles pratiques prometteuses

Échelle
Aucun événement
Moins de 10 événements déclarés
De 10 à 19 événements déclarés
De 20 à 39 événements déclarés
40 événements déclarés ou plus

Rappelons que le déploiement du plan de prévention de la violence et de l’intimidation en milieu scolaire du ministère de l’Éducation a été implanté l’an dernier à l’Harricana avec l’utilisation du logiciel ÉVIO servant à documenter la violence dans les écoles. Ces renseignements établissent un portrait plus précis de la situation dans les écoles. Tous les établissements ont également travaillé et diffusé le plan de lutte contre la violence et l’intimidation.

Voici le rapport d’événements partiel de l’année 2024–2025. Ces rapports indiquent, de manière distincte la nature des plaintes qui ont été portées à la connaissance de la direction générale par les directions d’établissement en application de l’article 96.12, la nature des interventions qui ont été faites et la proportion de ces interventions qui ont fait l’objet d’une plainte au protecteur de l’élève.

Échelle de la fréquence des événements d’intimidation ou de violence			
Établissement scolaire	INTIMIDATION (fréquence des événements)	VIOLENCE (fréquence des événements)	Proportion d’interventions qui ont fait l’objet d’une plainte auprès du protecteur de l’élève
École de Barraute – Pavillon Notre-Dame du Sacré-Cœur (183 étudiants)			
École Sacré-Cœur-Saint-Viateur (451 élèves)			
École Sainte-Thérèse (294 élèves)			
École secondaire d’Amos – Pavillon La Calypso (614 élèves)			
École secondaire d’Amos – Pavillon La Forêt (809 élèves)			

##### 3.2.2

Interventions dans les établissements du centre de services scolaire

Tous les établissements ont eu recours au référentiel sur le bien-être de l’élève pour analyser leur milieu. Comme mentionné au point 3.2, cette réussite démontre l’engagement collectif de nos équipes à offrir un environnement sécuritaire et bienveillant pour tous les élèves. Elle confirme que cette démarche d’amélioration continue est désormais intégrée dans nos pratiques.

Mise en garde : ces résultats ne sont pas représentatifs de la réalité considérant l’implantation graduelle dans les établissements de la documentation systématique des événements avec le nouvel outil. Les résultats de la prochaine année scolaire seront plus concluants.

# 3. Résultats

## 3.3 Procédure d'examen des plaintes

En cas d'insatisfaction au regard des services scolaires qu'il a reçus, qu'il reçoit, qu'il aurait dû recevoir ou qu'il requiert, un élève ou ses parents peuvent formuler une plainte selon une procédure comportant, au plus, trois étapes.

### Étape 1

Personne directement concernée  
ou son supérieur

Pour déposer une plainte, l'élève ou son parent s'adresse tout d'abord à la personne directement concernée ou à son supérieur immédiat. La plainte peut être verbale, mais il est préférable de la faire par écrit. La personne qui reçoit la plainte a un délai de dix jours ouvrables pour y répondre.

### Étape 2

Responsable du traitement des plaintes

Si l'élève ou son parent demeure insatisfait du traitement de sa plainte ou si le délai de dix jours ouvrables est dépassé, il peut ensuite s'adresser au responsable du traitement des plaintes du centre de services scolaire.

La plainte peut être verbale, mais il est préférable de la faire par écrit. Le responsable du traitement des plaintes dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour y répondre.

Communiquez votre plainte à madame Johanne Godbout, directrice du Service du secrétariat général et des communications :

par téléphone : 819 732-6561, poste 2268  
par courriel : [johanne.godbout@cssh.gouv.qc.ca](mailto:johanne.godbout@cssh.gouv.qc.ca)

### Étape 3

Protecteur régional de l'élève

Si l'élève ou son parent est toujours insatisfait du traitement de sa plainte, ou si le délai de 15 jours ouvrables est dépassé, il peut communiquer avec le protecteur régional de l'élève de sa région. Celui-ci assistera l'élève ou son parent dans la formulation écrite de sa plainte.

Téléphone ou texto : 1 833 420-5233  
Formulaire de plainte Web : <https://pne.gouv.qc.ca/>  
Courriel : [plaintes-pne@pne.gouv.qc.ca](mailto:plaintes-pne@pne.gouv.qc.ca)

Le protecteur régional de l'élève dispose de vingt jours ouvrables pour examiner la plainte et émettre ses conclusions. S'il juge la plainte fondée, il pourra formuler des recommandations au centre de services scolaire.

Avant leur transmission, les conclusions sont cependant examinées par le Protecteur national de l'élève, qui dispose pour sa part d'un délai maximal de cinq jours ouvrables pour décider d'examiner lui-même la plainte. Dans cette éventualité, il dispose alors de dix jours ouvrables pour en terminer l'examen et substituer, au besoin, ses conclusions ou ses recommandations à celles du protecteur régional de l'élève.

Le protecteur régional de l'élève informe ensuite la personne plaignante et le centre de services scolaire, la commission scolaire ou l'établissement d'enseignement privé des conclusions, ainsi que des recommandations, s'il y a lieu.

Le centre de services scolaire, la commission scolaire ou l'établissement d'enseignement privé a dix jours ouvrables pour informer la personne plaignante et le protecteur régional de l'élève des suites qu'il entend donner aux conclusions et aux recommandations et, le cas échéant, les motifs justifiant son refus d'y donner suite.

# 4. Utilisation des ressources

4.1	Répartition des revenus du centre de services scolaire	34
4.2	Ressources financières	35
4.3	Gestion et contrôle des effectifs	36
4.4	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	36



# 4. 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 loués 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 2024-2025, 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 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 La Passerelle et du Centre de formation professionnelle Harricana.

# 4. Utilisation des ressources

## 4.2 Ressources financières

Le Centre de services scolaire Harricana présente des charges de fonctionnement de 92 715 851 \$ avec des revenus de 93 124 945 \$, pour un excédent de 409 093 \$. À la fin de l'exercice financier au 30 juin 2025, cet excédent accumulé s'élève à 6 301 368 \$. Rappelons que cet excédent accumulé comprend la valeur comptable des terrains de 1 237 632 \$.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE	
au 30 juin 2025	
ACTIFS FINANCIERS	
Encaisse (découvert bancaire)	9 710 399
Équivalents de trésorerie	52 627
Subvention de fonctionnement à recevoir	6 215 065
Subvention d'investissement à recevoir	81 994 886
Taxe scolaire à recevoir	88 344
Placements et prêts	70 044
Débiteurs	1 404 969
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS	99 536 334
PASSIFS	
Emprunts temporaires à la charge de l'OS	0
Emprunts temporaires faisant l'objet d'une promesse de subvention	3 250 000
Créditeurs et frais courus à payer	9 661 321
Subvention d'investissement reportée	109 813 959
Revenus perçus d'avance	119 767
Provision pour avantages sociaux	3 800 666
Dettes à long terme à la charge du CSS	0
Dettes à long terme faisant l'objet d'une promesse de subvention	53 331 237
Passifs au titre des sites contaminés	1 585 500
Autres passifs	26 023 965
TOTAL DES PASSIFS	207 586 415
DETTE NETTE	(108 050 081)
ACTIFS NON FINANCIERS	
Immobilisations corporelles	113 938 979
Stocks de fournitures	92 164
Frais payés d'avance	320 307
TOTAL ACTIFS NON FINANCIERS	114 351 450
EXCÉDENT ACCUMULÉ	6 301 369

ÉTAT DES RÉSULTATS	
Exercice clos le 30 juin 2025	
REVENUS	
Subvention de fonctionnement du MEQ	78 384 076
Subvention d'investissement	1 246 795
Autres subventions et contributions	191 164
Taxe scolaire	2 202 421
Droits de scolarité et frais de scolarisation	918 123
Ventes de biens et services	2 739 509
Revenus divers	1 232 885
Amortissement de la subvention d'investissement reportée	6 209 971
TOTAL DES REVENUS	93 124 945
DÉPENSES	
Activités d'enseignement et de formation	35 964 585
Activités de soutien à l'enseignement et à la formation	21 763 767
Services d'appoint	10 257 904
Activités administratives	5 962 763
Activités relatives aux biens meubles et immeubles	14 607 625
Activités connexes	3 692 800
Charges liées à la variation de la provision pour avantages sociaux	466 408
TOTAL DES DÉPENSES	92 715 851
Excédent de l'exercice	409 093
EXCÉDENT ACCUMULÉ	
au 30 juin 2025	
Excédent accumulé au 30 juin 2024	5 892 276
Excédent de l'exercice	409 093
Excédent accumulé au 30 juin 2025	6 301 369



## 4. Utilisation des ressources



### 4.3 Gestion et contrôle des effectifs

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	92 327,73	0,00	92 327,73	57
2. Personnel professionnel	78 213,44	363,75	78 557,19	53
3. Personnel enseignant	492 089,15	2 878,65	494 967,80	721
4. Personnel de bureau, technicien et assimilé	371 143,32	2 449,50	373 592,81	466
5. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	26 257,88	548,14	26 806,02	25
Total en heures	1 060 031,51	6 240,04	1 066 271,54	1 322

#### RÉSUMÉ DU NIVEAU DE L'EFFECTIF

Pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, le Secrétariat du Conseil du trésor n'a émis aucune nouvelle décision concernant le niveau d'effectifs en heures rémunérées applicable au réseau des centres de services scolaires et des commissions scolaires, dans le cadre 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 (RLRQ, chapitre G-1.011). En conséquence, pour l'exercice financier 2024-2025, la cible d'effectifs du Centre de services scolaire Harricana a été maintenue à 1 020 903,68 heures rémunérées, soit le même niveau que celui établi pour l'année financière 2023-2024.

Au terme de l'exercice, on observe un dépassement de 45 367,86 heures, équivalant à environ 25 emplois à temps plein, ou un peu plus de 4 % de l'ensemble des heures travaillées au sein de l'organisation. Ce dépassement s'explique principalement par le fait que la cible n'a pas été révisée, et ce, dans un contexte d'augmentation significative des ressources financières, notamment attribuable à la mise en œuvre ou à la bonification de diverses mesures ministérielles et conventionnées.

À titre d'exemple, l'instauration des aides à la classe, déployée dans plusieurs établissements au cours de l'année, a nécessité l'ajout de nouvelles ressources de soutien, venant bonifier l'offre de services auprès des élèves et des équipes-écoles. Cette mesure, bien qu'essentielle pour répondre aux besoins du milieu, contribue à expliquer une part importante du dépassement observé. Pour rectifier la situation, des mesures de suivi et d'encadrement accrues ont été mises en place afin d'assurer une gestion plus rigoureuse des effectifs et un meilleur alignement entre les ressources financières disponibles et les besoins des établissements.

Par ailleurs, une analyse approfondie de la répartition des ressources humaines a été amorcée, visant à optimiser la planification et l'affectation du personnel dans une perspective de retour graduel à l'équilibre au cours des prochains exercices financiers.

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

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus		
	Nombre de contrats	Montant des contrats (avant taxes)
Contrats de service avec une personne physique	1	30 000 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	12	5 071 042 \$
Total	13	5 101 042 \$



# 4. Utilisation des ressources

## 4.5 Ressources matérielles et informationnelles

### 4.5.1 Ressources matérielles

Travaux 2024-2025		
Établissement	Projets	Montant
École Sainte-Thérèse	Réfection bloc sanitaire, gymnase et vestiaires	3 800 000 \$
École Sacré-Coeur	Réfection de la chaufferie	900 000 \$
École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso	Réfection blocs sanitaires	800 000 \$
Notre-Dame-du-Sacré-Coeur (Barraute)	Blocs sanitaires et planchers 1er étage	800 000 \$
École alternative Harricana	Réfection de la chaufferie	500 000 \$
École secondaire d'Amos, pavillon La Forêt	Réfection chambre froide	470 000 \$
École de Barraute, école secondaire Natagan	Travaux accessibilité universelle	450 000 \$
CSSH – diverses écoles	Remplacement de mobilier	185 000 \$
Carrefour du savoir Harricana	Aménagement local Centre de la petite enfance	125 000 \$
Carrefour du savoir Harricana	Ajout contrôle d'accès	110 000 \$
École Sainte-Gertrude	Travaux de réparation de plafonds, remplacement de l'éclairage et peinture	105 000 \$
École secondaire d'Amos, pavillon La Calypso	Ajout système ventilation laboratoires	78 000 \$
École secondaire d'Amos, pavillon La Forêt	Installation et remplacements d'équipements gymnases	75 000 \$
Résidence étudiante Harricana	Réfection escalier extérieur	72 000 \$
CSSH – plusieurs écoles	Mise aux normes modules de jeux cours d'école	70 000 \$
École alternative Harricana	Remplacement conduite sanitaire	70 000 \$
École Sacré-Coeur	Remplacement	52 000 \$
Centre de formation professionnelle Harricana, pavillon de la Santé, école NDSC et école de Berry	Remplacement systèmes alarme incendie	50 000 \$
CFP Harricana, pavillon de la santé	Réaménagement locaux d'enseignement du programme ATP	48 000 \$
École La Corne	Remplacement de couvre-planchers	47 000 \$
École Saint-Joseph	Réparations parement extérieur	45 000 \$
École Saint-Mathieu	Installation système intercom	43 000 \$
Centre d'éducation des adultes La Passerelle	Installation système ventilation	21 000 \$
Résidence étudiante Harricana	Réfection des plafonds de certaines chambres	15 000 \$
		8 931 000 \$

Maintenance de l'actif immobilier			
2023-2024 (Année précédente)	2024-2025 (Année de reddition de comptes)		
Solde non investi ni engagé	Investissements réalisés	Sommes engagées	Sommes non investies ni engagées
24 018 992 \$	17 008 419 \$	14 716 67 \$	19 686 15 \$



# 5.

## Annexes du rapport annuel

5.1	Rapport de la responsable du traitement des plaintes	39
5.2	Règles de régie interne du Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James	40

# 5. Annexes du rapport annuel

## Rapport de la responsable du traitement des plaintes

Dans un esprit de transparence, voici le rapport annuel d'activités 2024-2025 de la responsable du traitement des plaintes à l'Harricana, madame Johanne Godbout.

Ce dernier reprend les grandes lignes de celui transmis en conformité avec l'article 57 de *la Loi sur le protecteur national de l'élève*.

Entre juillet 2024 et juin 2025, la responsable du traitement des plaintes a accompagné notre communauté scolaire dans 27 demandes d'information et 13 plaintes formelles. Ces démarches, bien que parfois exigeantes, témoignent de l'importance que nous accordons à l'écoute et à l'amélioration continue.

### Ce que nous avons observé

- Motifs les plus fréquents : violence et intimidation, attitudes relationnelles, transport scolaire.
- Résultats : 4 plaintes fondées, 3 non fondées, 4 réglées dès la première étape, 2 par facilitation.
- Correctifs proposés : 3 mesures clés, toutes acceptées par l'organisation.

### Soutien pédagogique

- Supervision des périodes de récupération par toutes les équipes.
- Récupération obligatoire dans les matières à sanction et préalables scientifiques.
- Information régulière aux élèves et aux parents.

### Sécurité et confidentialité

- Rencontres de suivi en présence de deux membres du personnel, dans un lieu confidentiel.
- Accès garanti à un local approprié.

### Climat de confiance

- Documentation des signalements et activités pour le bilan annuel.
- Communication fréquente aux parents sur les actions de prévention.
- Rencontres d'optimisation et de médiation dès la rentrée.

### Sport-études : renforcer la co-gestion

- Mise en place d'un comité de coordination et d'un registre des manquements.
- Amélioration des communications avec les parents.
- Soutien psychologique pour les athlètes et les entraîneurs.
- Équité et impartialité dans la gestion des différends.



# Règles de régie interne du Comité d'enquête à l'éthique et à la 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 validement 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 :

- Centre de services scolaire de la Baie–James, situé au 596, 4e Rue, Chibougamau ;
- Centre de services scolaire Harricana, situé au 341, rue Principale Nord, Amos ;
- Centre de services scolaire du Lac–Abitibi, situé au 500, rue Principale, La Sarre ;
- Centre de services scolaire du Lac–Témiscamingue, situé au 2, rue Maisonneuve, Ville–Marie ;
- Centre de services scolaire de l’Or–et–des–Bois, situé au 799, boulevard Forest, Val–d’Or ;
- Centre de services scolaire de Rouyn–Noranda, situé au 70, rue Des Oblats Est, Rouyn–Noranda.

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.

## 1. 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.

## 2. 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 présents.

## 3. 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 maximum.

# 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

## 1. 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.

## 2. 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.

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 :	secretariatgeneral@cssh.gouv.qc.ca
• Centre de services scolaire du Lac-Abitibi :	fortier.manon@cssla.gouv.qc.ca
• Centre de services scolaire du Lac Témiscamingue :	secretariat.general@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

## 3. 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.



## 4. 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.



## 5. 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.

## 6. 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.

## 7. 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) le poursuivant décide d’arrêter ou de retirer les procédures à l’égard de tous les chefs d’accusation ;
- b) la décision prononçant l’acquittement ou l’arrêt des procédures à l’encontre de tous les chefs d’accusation compris dans la poursuite ;
- c) le comité a 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

## Annexe 1 – Formulaire de dénonciation

[Cliquez ici](#)



# Rapport annuel

## 2024-2025

### SUPERVISION

— Nancy Létourneau, directrice générale et Johanne Godbout, directrice Service du secrétariat général et des communications

### COLLECTE D’INFORMATION ET RÉDACTION DES TEXTES

— Catherine Sigouin, conseillère en communication et Manon Dubé, responsable de la gestion administrative

### RÉVISION DES TEXTES

— Catherine Sigouin, conseillère en communication et Manon Dubé, responsable de la gestion administrative

### CONCEPTION GRAPHIQUE

— Myriam Lévesque, technicienne en arts graphiques