

## Résumé de la Consultation sur le Plan stratégique de la CSK

Les trois équipes ont visité les écoles pour consulter et informer le personnel et la communauté en ce qui a trait au premier Plan stratégique de la CSK. Nous avons eu droit à un accueil chaleureux tant de la part de l'administration que du personnel. Les présentations ont mobilisé de nombreux participants, qui se sont montrés ouverts et prêts à émettre des commentaires sur le Plan. Les matinées consistaient en discussions en grand groupe ainsi qu'en présentations concernant la mission, la vision et les orientations stratégiques du Plan stratégique de la CSK. Dans la plupart des écoles, le personnel s'est alors divisé en groupes linguistiques afin de répondre à nos six (6) questions.

Nous avons consulté 17 écoles dans 14 villages aux mois d'octobre 2016 (16 écoles) et de février 2017 (1 école). Nous avons également consulté le service de l'Éducation des adultes au mois d'août 2016, ainsi que le personnel des bureaux de Kuujuuaq et de Montréal au mois d'octobre 2016.

Le fait que la haute direction ait pris le temps d'aller dans les écoles afin d'interagir avec le personnel fut très bien reçu. Une fois la journée terminée, on a demandé aux participants de partager leurs impressions. On a entendu des commentaires comme : « espoir pour l'avenir », « joie », « plaisir », « vision claire » et « sentiment de direction ».

Les discussions parmi les groupes linguistiques on relevé plus de détails sur ce qu'il reste à faire de manière à assurer que tous les objectifs du Plan soient réalisés. Ci-dessous, voici un résumé de ces commentaires et des actions posées afin d'y répondre :

**1) Pour assurer la réussite scolaire des élèves, il nous faut plus de stabilité dans l'administration et le personnel : le roulement constant est décourageant et entrave les progrès.**

Action posée : ce point ainsi que le point 3 sont reliés et ont été traités dans le Plan d'action du service des Ressources humaines. Celui-ci prévoit l'élaboration d'un programme de mentorat pour les employés ainsi que l'allocation de ressources supplémentaires afin de permettre des formations en cours d'emploi et une identification plus précise des besoins en matière de formation tout au long de la carrière des employés inuits. De plus, on a ajouté un nouvel objectif au plan stratégique (SD3, OBJ 12). Celui-ci met l'accent sur le soutien professionnel à l'intention de tous les employés inuits et non-inuits, à tous les stages de leur emploi (des nouvelles recrues aux employés à long terme). Cela se ferait en leur donnant accès à des formations complètes et à des instruments directement pertinents par rapport au contexte du Nunavik, et donc à la culture, aux valeurs et à l'histoire des Inuits.

- 2) **Il nous faut une meilleure communication à tous les niveaux.** Les écoles veulent savoir ce qui se passe à la Commission scolaire et veulent être mieux informées quant aux personnes à rejoindre pour obtenir du soutien, ainsi qu'aux décisions qui affectent leur travail. Dans le même ordre d'idées, les consultations auprès des employés de Montréal et de Kuujuaq ont relevé le besoin d'une meilleure communication entre les écoles et les différents services.

Action posée : ce point a été discuté lors de la réunion du Comité de gestion au mois de mars 2017. On a demandé aux directeurs des services de prêter une attention particulière à ce problème et la Direction générale évaluera la nécessité d'une vérification plus formelle du mécanisme et des pratiques de communications internes.

- 3) **La forte majorité des participants ont formulé la demande d'une meilleure formation pour les nouveaux employés (inuits et non-inuits).**

Action posée : voir le point 1 concernant l'action posée en réponse à ce commentaire.

- 4) **Plusieurs souhaitent une plus grande collaboration dans les écoles entre les employés inuits et non-inuits, de manière à s'entraider pour mieux exercer leur profession. Ceci devrait se faire dans les deux sens (gagnant/gagnant).**

Action posée : on a introduit un nouvel objectif biennal dans le Plan stratégique (SD1 OBJ 4). Celui-ci témoigne d'un engagement à favoriser la communication et la sensibilisation interculturelles à tous les niveaux de l'organisation. Cet objectif se traduira par des mesures concrètes selon les plans d'action de la Direction générale et du service des Ressources humaines.

- 5) **Les écoles ont demandé davantage de ressources et de professionnels non-enseignants afin d'assurer la réussite du Plan stratégique et de garantir un impact plus efficace sur l'amélioration de la persévérance scolaire et du bien-être des élèves.**

Action posée : cette question a été au premier rang des priorités de la haute direction de la Commission scolaire depuis un bon nombre d'années et elle est abordée sur plusieurs fronts : négociation de nouvelles règles budgétaires pour la Commission scolaire, allocation de financement stable et à long terme pour de nouveaux postes professionnels (par exemple, les professionnels du soutien aux élèves), priorisation de l'évaluation de notre clientèle ayant des besoins particuliers pour la prochaine année scolaire.

- 6) **Le lien de l'école avec la communauté et avec les parents est également fondamental quant à la réussite du Plan.**

Action posée : dans le cadre de leurs plans d'action, la plupart des écoles ont inclus des actions directement reliées à l'implication et à la mobilisation des

parents en ce qui a trait à l'éducation. Au niveau de la direction de la Commission scolaire, notre intention est de poursuivre le dialogue avec les écoles par le biais de consultations semblables à celles du mois d'octobre 2016. On prévoit des visites de suivi au cours de l'année scolaire 2017-2018, mettant l'accent sur la définition des valeurs inuites et la mise en œuvre de notre Plan stratégique.

**7) La visibilité de modèles de rôle inuits positifs serait souhaitable dans les écoles pour inspirer les élèves quant aux possibilités qui s'offrent à eux.**

Action posée : des mesures concrètes tenant compte de ce commentaire seront intégrées aux plans d'action des Services éducatifs (Écoles saines et Écoles compassantes) et de la Direction générale (communications).

**8) Dans la mesure du possible, offrir des postes à 100% dans l'administration et dans d'autres catégories d'emploi telles que les enseignants en culture.**

Action posée : cette question a été portée à l'attention du service des Ressources humaines.

**9) La langue, la culture et les valeurs inuites ainsi que l'accès aux Aînés sont de première importance.**

Action posée : ce commentaire trouve réponse de façon très prononcée dans les 2 premières orientations stratégiques. L'importance de la littératie et de la numératie en langue maternelle et en langue seconde a été réitérée par le biais de l'inclusion de l'Objectif 13, sous SD3. Les consultations avec les écoles ont également mis en lumière l'importance de mieux définir ce que représentent les valeurs inuites et la culture inuite. On œuvre actuellement de façon continue dans ce sens aux Services éducatifs et les commissaires seront également impliqués dans cet exercice. Les valeurs ainsi identifiées serviront de balises aux travaux de la Commission scolaire en matière de développement de programmes et seront utilisées comme fondements des consultations de suivi dans nos écoles et avec les communautés du Nunavik au cours de la prochaine année scolaire.

**10) Inclusion de cibles de réussite scolaire pour les étudiants de niveau postsecondaire**

Le document présenté aux employés de la CSK ne comprenait pas d'objectifs ni de cibles concernant la réussite et la persévérance scolaire au niveau postsecondaire. L'Objectif 8, sous SD3, a été créé pour combler cette lacune.

Ce résumé reflète de grandes catégories de préoccupations, telles que l'accroissement de la stabilité, l'amélioration des communications, une collaboration plus soutenue, la mise en place de ressources supplémentaires, la collaboration avec la communauté et l'importance de la langue, de la culture et des valeurs inuites. Il ne répète pas tout ce qui s'est dit dans chaque école, mais les discussions se poursuivent sur les façons d'offrir un meilleur soutien et de mieux répondre aux besoins de la population scolaire.