



Plan stratégique 2016-2023



ኔበልᔨ ᐃᑦካᓂᑦᑦᑦᑦ
Kativik Ilisarniliriniq

Nos services, tout comme le curriculum et les programmes que nous élaborons, prennent racine dans le concept inuit d'inuguiniq.

Des définitions des termes suivants se trouvent à la fin du présent document :

Éducation holistique, valeurs, intervenants, communautés saines, valeurs organisationnelles, plan stratégique, inuktitut, autosuffisance, orientation stratégique, culture, autonomisation, objectifs stratégiques, vision du monde, réussite de l'élève.

Nous vous invitons à les lire.



Notre mission

Offrir à la population du Nunavik des services éducatifs qui guideront tous les élèves et leur permettront d'acquérir les qualités, les aptitudes et les habiletés dont ils ont besoin pour parvenir à un état de bien-être et à la réalisation de soi.

Notre vision

Les Nunavimmiut sont des membres habilités, fiers et autonomes issus de communautés saines et en harmonie avec les valeurs, la langue et la culture inuites, où ils sont encouragés à réaliser leur plein potentiel dans un contexte global.

Notre approche en matière d'éducation

En qualité de membres de la commission scolaire, nous appréhendons l'éducation de manière globale. Nos services, tout comme le curriculum et les programmes que nous élaborons, prennent racine dans le concept inuit d'inuguiniq, soit un processus d'éducation qui vise le développement humain à part entière et qui repose sur un engagement direct envers l'environnement et la communauté.

Nous souhaitons offrir aux élèves un apprentissage fondé sur les valeurs, la culture, la langue, la vision du monde et la perspective pédagogique des Inuits.

Qui nous sommes

La Commission scolaire Kativik (CSK) a été créée en 1975 en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ). Au cours des trois années qui ont suivi, l'administration de toutes les écoles du Nunavik, jusqu'alors assurée par les gouvernements provincial et fédéral, nous a été transférée.

En 1978, nous sommes devenus le seul fournisseur de services éducatifs de la population du Nunavik. Les programmes de la Commission scolaire sont maintenant offerts dans les 14 communautés du Nunavik. De la maternelle à la deuxième année, l'enseignement est dispensé exclusivement en inuktitut, soit la langue maternelle. L'anglais et le français sont enseignés en tant que langues secondes à partir de la troisième année, et l'inuktitut est enseigné comme matière jusqu'à la fin du secondaire. La Commission scolaire exploite actuellement 17 écoles primaires et secondaires. Cinq centres d'éducation des adultes, également sous l'autorité de la Commission scolaire, proposent des cours et des programmes de formation professionnelle en inuktitut, en français et en anglais.

Historique

Il est important de se rappeler le contexte historique au sein duquel la Commission scolaire de Kativik a été créée en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) en 1975.

La CBJNQ a été négociée après que nous, les Inuits du Nunavik ainsi que les Cris de la Baie-James et d'autres groupes autochtones, ayons exprimé notre opposition à un projet hydroélectrique d'envergure à la Baie James. Nous avons demandé et obtenu une injonction pour bloquer le projet. Cette injonction a été rapidement renversée par la Cour d'appel du Québec.

Dans ce contexte, les Cris et les Inuits ont pris part aux négociations de la CBJNQ. Au même moment, les travaux relatifs au projet La Grande continuaient d'avancer, détruisant le territoire des Inuits et des Cris.

Le chapitre 17 de la CBJNQ stipule que la CSK a compétence sur l'enseignement primaire et secondaire ainsi que l'éducation des adultes, et qu'elle en a la responsabilité. Cette autorité s'applique à tout le Nunavik (le territoire québécois au nord du 55^e parallèle), y compris à ses résidents non inuits.

La CBJNQ a également statué que la langue d'enseignement au Nunavik sera l'inuktitut. La CBJNQ est un traité protégé en vertu de la Constitution du Canada.

En vertu de la CBJNQ, notre mission compte deux volets dont l'un inclut la protection et le développement de la langue, de la culture et du mode de vie inuits.

Une commission scolaire unique

Comme toutes les commissions scolaires régionales, nous offrons des services éducatifs à tous les résidents d'un territoire désigné : dans notre cas, à tous les résidents inuits et non inuits du Nunavik (le territoire québécois au nord du 55^e parallèle).

Toutefois, la Commission scolaire Kativik diffère des autres commissions scolaires non autochtones de la province. En effet, en vertu de la CBJNQ, elle possède le pouvoir et la compétence nécessaires pour élaborer et offrir des services et des programmes éducatifs spécifiques en harmonie avec la culture inuite.

La mission de la CSK compte ainsi deux volets. D'une part, nous agissons comme une commission scolaire régionale ordinaire pour tous les résidents du Nunavik. D'autre part, nous agissons à titre d'institution dotée de pouvoirs et de compétences uniques qui visent à protéger, préserver et développer la langue, la culture et le mode de vie inuits.

Ces pouvoirs uniques constituent la base du travail que nous accomplissons en tant qu'organisation. Ils forment le fondement légal et constitutionnel qui permettent à la CSK d'élaborer des programmes éducatifs, appropriés sur le plan culturel, dans la langue maternelle, l'inuktitut, et dans les langues secondes anglaise et française.

En dernier lieu, la CSK est régie par la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L. R. Q. I-14), tandis que la Loi sur l'instruction publique (L. R. Q. I-13.3) s'applique à toutes les autres commissions scolaires non autochtones de la province.

Nos services

Voici un résumé des services que nous offrons aux élèves du Nunavik :

Élaboration et mise en œuvre d'un curriculum trilingue ainsi que de programmes et services éducatifs qui véhiculent la culture, la langue et l'identité des Inuits, tout en assurant le développement de compétences en calcul et en lecture.

Une éducation allant de la maternelle à la cinquième année du secondaire.

Des services d'éducation aux adultes et de formation professionnelle.

Des services d'éducation aux adultes et de formation professionnelle.

Un programme de formation des maîtres pour les enseignants inuits qui souhaitent obtenir leur brevet d'enseignement du ministère de l'Éducation du Québec ou poursuivre des études postsecondaires.



Nos effectifs

La Commission scolaire Kativik emploie des gestionnaires, du personnel de soutien, des professionnels et des enseignants dans les 14 communautés du Nunavik (source : Commission scolaire Kativik, 2015-2016).

Nombre total d'employés :

942 (dont 51,49 % sont inuits)

Nombre total d'employés par catégorie :

Personnel de soutien : 295 (dont 75,59 % sont inuits)

Professionnels : 95 (dont 54,74 % sont inuits)

Enseignants : 462 (dont 36,58 % sont inuits)

Gestionnaires : 90 (dont 45,56 % sont inuits)

89,60 % de la main-d'œuvre totale de la CSK travaille au Nunavik

(source : Commission scolaire Kativik, 2015-2016)

Le bureau des services éducatifs est situé au siège social de Kuujjuaq, où le soutien au développement des programmes d'études et le soutien pédagogique sont coordonnés. Le soutien aux écoles, aux enseignants et aux élèves est également offert de Kuujjuaq par les services des opérations scolaires et des services complémentaires. Les services administratifs et de soutien de la CSK se trouvent à Montréal (y compris les services des ressources humaines, des ressources matérielles, des finances et de la paie), en plus des services de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle de la Commission scolaire.

Il est important de noter que le territoire régi par la CSK couvre environ 500 000 km². Les communautés du Nunavik où nos écoles, nos centres d'éducation des adultes et nos bureaux tiennent leurs activités se situent le long de la baie d'Hudson et de la baie d'Ungava. Ces communautés côtières ne sont accessibles que par avion.

Depuis la création de la Commission scolaire de Kativik, nos différents dirigeants ont déployé des efforts pour obtenir du financement du ministère de l'Éducation du Québec afin de relocaliser tous les bureaux au Nunavik. En 2001, la Commission scolaire a été en mesure de mettre en œuvre les phases 1 et 2 de son plan de relocalisation. Les services suivants ont ultérieurement été relocalisés dans un bâtiment récemment construit à Kuujjuaq : développement des programmes, opérations scolaires, formation des maîtres et services complémentaires.

Lors de sa réunion de mois de mars 2015, le Conseil des commissaires a demandé que les phases 3, 4 et 5 du plan de relocalisation soient complétées. Les commissaires ont alors décidé que la relocalisation de la CSK se ferait sur la base des résolutions CC449-97/98-18 and 19. Celles-ci identifient Kuujjuaq et Kuujjuaraapik comme communautés d'accueil. En plus du financement, la relocalisation de la commission scolaire nécessiterait la construction d'infrastructures de bureaux et de logements.

Notre clientèle

Au total, 30 % des résidents du Nunavik sont des utilisateurs directs des services éducatifs que nous offrons. Cela comprend : les élèves de la maternelle à la cinquième année du secondaire, ceux des programmes d'éducation des adultes et de formation professionnelle, les élèves postsecondaires commandités par la CSK et les enseignants inuits inscrits au Programme de formation des maîtres CSK.

En plus des élèves, notre clientèle cible comprend les parents, qui représentent au moins 85 % de la population du Nunavik.

Le Nunavik compte une population de 10 755 Inuits, dont 98 % parlent l'inuktitut comme langue maternelle (source : Statistique Canada, fiche d'information pour le Nunavik, 29 mars 2016). Au Nunavik, 58 % de l'ensemble de la population inuite a moins de 25 ans (source : Statistique Canada, fiche d'information pour le Nunavik, 29 mars 2016). Tous les élèves du secteur régulier de la CSK font partie de ce groupe, tout comme la grande majorité de leurs parents. Ils sont jeunes, plus à l'aise avec la technologie que l'étaient les générations précédentes, ils utilisent largement les médias sociaux, ils sont exposés à l'anglais, ils sont curieux et ils veulent bâtir un avenir meilleur pour le Nunavik.

Nombre de Nunavimmiut qui utilisent nos services (source : Commission scolaire Kativik, 2015-2016) :

Secteur régulier (maternelle à la cinquième année du secondaire) :

3,252

Éducation des adultes et formation professionnelle :

420

Élèves postsecondaires commandités par la CSK :

127

Formation en enseignement :

40 % de nos enseignants inuits détiennent un brevet d'enseignement émis par le ministère de l'éducation du Québec.



**La Commission scolaire Kativik
emploie des gestionnaires, du
personnel de soutien, des profes-
sionnels et des enseignants dans
les 14 communautés du Nunavik.**



Pourquoi élaborer un plan stratégique?

Alors que la CSK s'efforce de remplir sa mission en tant qu'organisation, l'orientation stratégique, les objectifs et les buts à réaliser d'ici 2 à 25 ans qui sont décrits dans le présent document aideront à évaluer les progrès réalisés et les besoins à combler. Ils garantiront également une meilleure cohésion et une responsabilité institutionnelles. En définitive, la CSK a pour objectif de développer un système d'éducation moderne, adapté aux besoins spécifiques de la langue, de l'identité et de la culture des Nunavimmiuts, qui prépare les jeunes du Nunavik à réussir dans un monde globalisé.

La CSK est une organisation jeune. Établis en 1975, nous avons repris la gestion complète du système scolaire du Nunavik en 1978, il y a 39 ans. Étant donné la complexité de la tâche, il s'agit d'une période relativement courte.

En effet, la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) protège notre droit, en tant qu'Inuits, à recevoir une éducation dispensée dans notre langue, l'inuktitut, au moyen de programmes et de matériel pédagogiques adaptés à notre culture.

Lorsque la CSK a commencé ses activités en 1978, elle a hérité d'un système scolaire morcelé, composé d'écoles fédérales et provinciales. La Commission scolaire s'est efforcée de développer un système d'éducation pour le Nunavik qui, d'une part, uniformiserait les systèmes d'éducation déjà existants, et d'autre part, introduirait l'instruction en inuktitut ainsi que des programmes qui à l'image de la culture inuite.

Peaufiné pendant presque 40 ans, le système d'éducation du Nunavik qui en résulte laisse transparaître tous les efforts déployés pour adapter un modèle d'enseignement occidental à un modèle inuit traditionnel. En soi, il s'agit d'une tâche très complexe qui exige un ajustement constant aux besoins en perpétuelle évolution de nos générations plus jeunes.

La CSK exploite ses écoles et ses centres d'éducation dans un milieu qui comporte un ensemble très précis de défis. Les systèmes culturels, sociaux et économiques qui ont été imposés aux Inuits du Nunavik par la société dominante ont eu des répercussions durables sur nos communautés. Alors que nous nous efforçons d'offrir aux Nunavimmiuts des services éducatifs de haute qualité et en harmonie avec les valeurs et l'éducation inuites, nous subissons toujours les contrecoups de tout un historique de colonisation et d'oppression culturelle.

Cette situation a une incidence directe sur les besoins de nos élèves, sur les services que nous offrons en tant que commission scolaire et, plus généralement, sur l'exploitation de nos écoles. Au moyen d'une approche holistique de l'éducation, notre principale responsabilité est de soutenir la santé mentale, physique et émotionnelle de tous les élèves.

Leur capacité à réussir est étroitement liée à leur bien-être mental, physique et émotionnel.

Les points suivants constituent certains des défis, sur le plan éducatif, que la CSK tente de relever dans le cadre de ce plan stratégique :

- 1. Un faible taux de diplomation : 25,9 %**
(source : MEES, 2015);
- 2. Un taux de décrochage élevé : 73,3 % (MEES, 2015)**
(source : MEES, 2015);
- 3. The urgent need to instill a strong sense of cultural identity and pride in our youth.**

La nécessité urgente de susciter une fierté et un fort sens de l'identité culturelle chez nos jeunes.

- 1. Un taux élevé de roulement du personnel;**
- 2. Les défis de communication linguistique et interculturelle liés à un environnement de travail multiculturel;**
- 3. Un manque actuel d'employés inuits ayant une formation postsecondaire.**

Enfin, la transmission des valeurs, de la culture et de la langue inuites demeure un défi de taille lorsque les employés inuits ne représentent que 51,49 % de la main-d'œuvre de la CSK.

Démarche stratégique

Les orientations stratégiques qui suivent mettent en relief les quatre secteurs prioritaires au sein desquels la commission scolaire souhaite effectuer des changements. À cette fin, des objectifs et des actions ont été identifiés pour chacune des orientations stratégiques, ainsi que des buts à atteindre pour les 2 et 5 prochaines années (2016-2023).

Les orientations stratégiques de la commission scolaire ont été établies au fil de plusieurs rencontres réunissant ses dirigeants, ses gestionnaires, ses administrateurs scolaires, ses enseignants et ses employés travaillant dans les écoles et les bureaux. Amorcé en 2014, le développement du plan stratégique s'est poursuivi pendant l'année scolaire 2015-2016. En octobre 2016 et en février 2017, l'ensemble des employés de nos écoles et de nos bureaux ont été invités à commenter le contenu du plan stratégique. En mars 2017, les objectifs du plan stratégique ont été révisés et rajustés en fonction des commentaires recueillis lors de ces consultations. Le Conseil des commissaires a approuvé le plan stratégique en mars 2017.

Lorsque la CSK a commencé ses activités en 1978, elle a hérité d'un système scolaire morcelé, composé d'écoles fédérales et provinciales. La Commission scolaire s'est efforcée de développer un système d'éducation pour le Nunavik qui, d'une part, uniformiserait les systèmes d'éducation déjà existants, et d'autre part, introduirait l'instruction en inuktitut ainsi que des programmes qui à l'image de la culture inuite.

Orientations stratégiques

Orientation stratégique numéro 1

RENFORCER LES VALEURS, LA LANGUE ET LA CULTURE INUITES

La CBJNQ garantit à la CSK qu'elle détient la compétence sur le secteur de l'éducation. Notre intention est d'exercer pleinement ce droit et d'agir, dans le cadre des services éducatifs que nous offrons, comme la seule institution inuite qui protège, préserve et développe la langue, la culture et le mode de vie inuits. Afin de garantir la réussite de nos jeunes dans l'environnement mondialisé d'aujourd'hui, nous devons faire en sorte de leur donner l'occasion d'évoluer au sein d'un système d'éducation qui suscite un sentiment de fierté et qui renforce leur identité inuite. La transmission de nos valeurs et de notre culture inuites ainsi que de la langue inuktitut doit rester au cœur des services éducatifs que nous offrons.

Orientation stratégique numéro 2

VEILLER À CE QUE LA CSK ÉVOLUE EN TANT QU'ORGANISATION INUITE AU SERVICE DES INUITS ET EN COLLABORATION AVEC CEUX-CI

Le développement institutionnel de la Commission scolaire Kativik en tant qu'organisation au service des Inuits et en collaboration avec ceux-ci a été déterminé comme sa propre orientation stratégique. Toutefois, il est important de souligner que cette approche doit demeurer le fondement de toutes nos activités et de l'élaboration de nos programmes éducatifs, au-delà des quatre objectifs décrits dans le présent document. Notre vision est celle d'une commission scolaire dirigée par des leaders inuits forts et éduqués, dotée à tous les niveaux d'un personnel inuit compétent et confiant : professionnels, gestionnaires, personnel de soutien et enseignants.

Orientation stratégique numéro 3

GARANTIR LE SUCCÈS ET LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES

En ce qui a trait au nombre d'élèves qui terminent leurs études secondaires, il y a un écart important entre les élèves inuits et la moyenne provinciale. Pour cette raison, il est essentiel d'encourager et de soutenir la persévérance scolaire. Dans le contexte actuel du Nunavik, où nos communautés sont touchées par des enjeux sérieux et complexes, nos écoles et nos centres d'éducation doivent offrir à nos élèves le milieu stable et sécuritaire dont ils ont besoin pour réussir. En tant que commission scolaire, nous devons trouver des façons d'accueillir l'engagement des parents et des membres de la communauté dans l'éducation de nos enfants et de nos jeunes.

La persévérance scolaire doit également aller au-delà de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Il y a aussi d'importantes lacunes à combler sur le marché du travail au Nunavik si les Inuits doivent occuper les postes techniques, administratifs et professionnels offerts dans notre région. À l'heure actuelle, 35 % des emplois au Nunavik requièrent un diplôme d'études collégiales ou universitaires (source : KRG, 2015). Or, seulement 3,1 % de la population inuite détient un diplôme d'études collégiales et 2 %, un diplôme d'études universitaires (source : KRG 2011). Ultimement, notre objectif en tant qu'organisation est de veiller à ce que les bénéficiaires la CBJNQ puissent profiter pleinement des perspectives économiques offertes dans le cadre de nos accords sur les revendications territoriales.

Orientation stratégique numéro 4

TRAVAILLER AVEC LES COMMUNAUTÉS INUITES ET LES AUTRES INTERVENANTS POUR RENFORCER NOTRE POPULATION, NOS DROITS ET NOS COMMUNAUTÉS.

En tant que fournisseur de services éducatifs pour le Nunavik, la Commission scolaire Kativik continuera de travailler de près avec d'autres organisations régionales pour définir une vision commune de l'avenir des Nunavimmiut. Au-delà de chaque compétence et domaine d'expertise désigné, la Commission scolaire demeurera activement engagée dans le développement de partenariats, dans le but de concrétiser cette vision.

Orientations stratégiques 1

Renforcer les valeurs, la langue et la culture inuites

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
<p>1. Renforcer les valeurs, la langue et la culture inuites au moyen des services éducatifs de la CSK.</p>	<p>1.1. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures visant à soutenir un enseignement, bien enraciné dans les communautés et les écoles locales, de la culture et de la nature, avec l'aide de guides locaux ou d'enseignants compétents.</p>	<p>1.1. Élaborer des programmes de langue et de culture, avec la mise en œuvre de projets pilotes, y compris la révision et l'évaluation des programmes.</p>	<p>1.1. Tous les élèves sont compétents en langue et en culture inuites.</p>
<p>2. Élaborer de manière continue des programmes appropriés pour répondre aux besoins des apprenants inuits.</p>	<p>2.1. Élaborer et appliquer des normes de contrôle de la qualité des programmes. 2.2. Offrir une expertise en matière de développement des programmes, y compris l'utilisation et l'intégration de nouvelles technologies. 2.3. Créer un groupe de travail pour examiner les certifications d'enseignement des langues. 2.4. Diriger de nouveaux parcours éducatifs dans certaines écoles secondaires.</p>	<p>2.1. Offrir un programme de langue inuktitut jusqu'à la sixième année. 2.2. Au moyen d'une coordination interservices étroite, veiller à ce qu'il y ait une cohérence entre tous les programmes pertinents élaborés pour le secteur régulier et ceux élaborés pour l'éducation des adultes. 2.3. Évaluer et estimer les possibilités de projets pilotes relatifs aux parcours. 2.4. Étendre les possibilités à toutes les écoles secondaires de la CSK, tout en y appliquant les modifications apportées lors de l'évaluation.</p>	<p>2.1. Fondation d'un collège ou d'une université du Nunavik, qui appuie également les concepteurs de programmes scolaires inuits, avec la participation des Aînés, afin d'intégrer les savoirs inuits dans certains domaines spécialisés.</p>
<p>3. Procéder à des évaluations et à des recherches pour améliorer continuellement les processus et les systèmes qui garantissent une éducation de qualité.</p>	<p>3.1. Compléter l'évaluation de la CSK des Écoles compatissantes, un projet pilote sur l'enseignement de la culture et de la nature, du développement du programme en inuktitut et de tout autre projet particulier mis en œuvre par la CSK.</p>	<p>3.1. Créer un service de recherche à la CSK dont le mandat serait de déterminer les meilleures pratiques culturelles dans le domaine de l'éducation.</p>	<p>3.1. Les études de recherches et d'évaluation de la CSK sont publiées et utilisées au collège ou à l'université du Nunavik.</p>

Orientations stratégiques 2

Veiller à ce que la csk évolue en tant qu'organisation inuite au service des inuits et en collaboration avec ceux-ci

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Éduquer et former des employés inuits dans toutes les catégories d'emploi et à tous les niveaux.	1.1. Offrir du mentorat, de la formation et du soutien à tous les employés inuits, y compris des mesures et des incitatifs, afin qu'ils obtiennent un diplôme d'études secondaires ou des diplômes de niveau supérieur.	1.1. Former les employés de la CSK au moyen de cours et d'ateliers ciblés pour améliorer l'efficacité sur les lieux de travail.	1.1. Des programmes accrédités à temps plein de niveau collégial et universitaire sont offerts, avec l'infrastructure communautaire nécessaire là où des Inuits enseignent ou donnent des formations aux Inuits.
2. Assurer une gestion efficace de toutes les écoles et de tous les centres de la CSK.	2.1. Définir la vision de la CSK d'une école ou d'un centre autonome. 2.2. Déterminer les secteurs où l'autonomie des écoles et des centres pourrait être développée. 2.3. Déterminer les besoins en formation appropriés chez les administrateurs inuits.	2.1. Offrir de la formation, adaptée à la vision qu'a la CSK de l'autonomie des écoles, à tous les administrateurs des écoles et des centres inuits.	2.1. Les écoles et les centres autonomes de la CSK bénéficient de tout le soutien nécessaire dans un cadre commun d'opérations.
3. Planifier, développer et entretenir les infrastructures dans tous les établissements de la CSK.	3.1. Pourvoir les postes à l'entretien avec des employés locaux qualifiés : 3.1.1. Promouvoir les carrières en entretien des infrastructures à la CSK auprès des élèves et des nouveaux diplômés inuits (des programmes d'études postsecondaires et de formation professionnelle). 3.1.2. Collaborer avec les services de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle pour faire en sorte que les programmes de formation professionnelle soient adaptés aux besoins d'entretien des infrastructures de la CSK. 3.1.3. Revoir et réviser de façon continue le programme d'entretien de la CSK.	3.1. Évaluer les programmes de formation des adultes et de formation professionnelle en matière de développement et d'entretien des infrastructures de façon à satisfaire les besoins de la CSK. 3.2. Évaluer les programmes de formation des adultes et de formation professionnelle en matière de développement et d'entretien des infrastructures de façon à satisfaire les besoins d'autres organisations du Nunavik.	3.1. Un programme d'entretien pleinement opérationnel et efficace est désormais offert. 3.2. Tous les postes d'entretien sont comblés avec des employés qualifiés et compétents.
4. Recruter des employés inuits.	4.1. Définir la vision de la CSK d'une fondation culturelle inuite, et faire en sorte que l'organisation évolue en ce sens. 4.2. Veiller à offrir un soutien pour faciliter les communications interculturelles et la sensibilisation à tous les niveaux de l'organisation.	4.1. Revoir et évaluer les programmes de mentorat, de stage et de formation de la CSK pour faire en sorte que tous les besoins soient comblés.	4.1. Atteindre 95 % de représentation inuite au sein du personnel de la CSK, dans toutes les catégories d'emploi (gestion, professionnels, enseignants et personnel de soutien)

Orientations stratégiques 3

Garantir le succès et le bien-être des élèves.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Augmenter le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires.	<p>1.1. Établir un plan de départ.</p> <p>1.2. Analyser les statistiques de diplomation au secondaire au cours des cinq dernières années.</p> <p>1.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2018-2023.</p>	<p>1.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2018-2023.</p> <p>1.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2023-2028.</p>	<p>1.1. Des programmes accrédités à temps plein de niveau collégial et universitaire sont offerts, avec l'infrastructure communautaire nécessaire là où des Inuits enseignent ou donnent des formations aux Inuits.</p>
2. Augmenter le taux de réussite à l'école primaire.	<p>2.1. Établir un plan de départ.</p> <p>2.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2018-2023.</p>	<p>2.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2018-2023 (voir note 1).</p> <p>2.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2023-2028.</p>	<p>2.1. Les écoles et les centres autonomes de la CSK bénéficient de tout le soutien nécessaire dans un cadre commun d'opérations.</p>
3. Améliorer la persévérance scolaire.	<p>3.1. Établir un plan de départ concernant la rétention des élèves au niveau primaire.</p> <p>3.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au niveau primaire pour la période 2018-2023.</p> <p>3.3. Établir un plan de départ concernant la rétention des élèves au niveau secondaire.</p> <p>3.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au niveau secondaire pour la période 2018-2023.</p>	<p>3.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au primaire pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>3.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au secondaire pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>3.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention aux niveaux primaire et secondaire pour la période 2023-2028.</p>	<p>3.1. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention scolaire aux niveaux secondaire et primaire.</p>
4. Réduire l'intimidation dans les écoles et les centres.	<p>4.1. Offrir des formations et des instruments d'intervention au personnel scolaire afin de réaliser les objectifs suivants:</p> <p>a. Améliorer la détection et la gestion des situations d'intimidation et de cyberintimidation.</p> <p>b. Établir un plan de départ en matière de données sur les incidents violents survenant dans nos écoles.</p> <p>c. Fixer un seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour la période 2018-2023.</p> <p>d. Faire le lien entre les mesures et les interventions destinées à combattre l'intimidation, d'une part, et le projet sur les Écoles compatissantes, d'autre part, et utiliser les données du PBIS pour autant que ce soit réalisable et applicable.</p>	<p>4.1. Continuer d'offrir des formations et des instruments d'intervention au personnel scolaire afin de réaliser les objectifs suivants:</p> <p>a. Continuer d'améliorer la détection et la gestion des situations d'intimidation et de cyberintimidation.</p> <p>b. Atteindre le seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>c. Fixer un seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour la période 2023-2028.</p> <p>d. Continuer de faire le lien entre les mesures et les interventions destinées à combattre l'intimidation, d'une part, et le projet sur les Écoles compatissantes et le PBIS, d'autre part, pour autant que ce soit réalisable et applicable.</p>	<p>4.1. Les interventions sont couronnées de succès et on constate de nombreux cas de résolution immédiate. Les incidents d'intimidation sont exceptionnels.</p>

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
<p>5. Augmenter le taux de réussite chez les élèves ayant des difficultés d'apprentissage.</p>	<p>5.1. Établir un plan de départ pour mesurer la réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage, en incluant une analyse détaillée par école et par centre.</p> <p>5.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la période 2018 2023.</p>	<p>5.1. Continuer d'offrir des formations afin d'aider les enseignants à détecter et à gérer les élèves ayant des difficultés d'apprentissage.</p> <p>5.2. Identifier les besoins et les fonds nécessaires pour résoudre les obstacles à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage.</p> <p>5.3. Atteindre le seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la période 2018 2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>5.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la période 2023 2028.</p>	<p>5.1. Comblent l'écart de rendement entre les élèves de la CSK ayant des difficultés d'apprentissage et le reste des élèves de la CSK</p>
<p>6. Augmenter les taux de persévérance et d'obtention de diplôme des élèves des programmes d'éducation des adultes et de formation professionnelle.</p>	<p>6.1. Établir un plan de départ.</p> <p>6.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018 2023.</p> <p>6.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018 2023.</p>	<p>6.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018 2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>6.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023 2028.</p> <p>6.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023 2028.</p>	<p>6.1 Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention scolaire aux niveaux secondaire et primaire.</p> <p>6.2 Comblent l'écart entre le taux de diplomation des étudiants de l'Éducation des adultes et de la Formation professionnelle de la CSK et celui des étudiants non-autochtones en ÉA-FP ailleurs au Québec</p>
<p>7. Increase the number of students enrolled in Adult Education and Vocational Training (AEVT).</p>	<p>7.1. Établir un plan de départ.</p> <p>7.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018 2023.</p> <p>7.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2018 2023.</p>	<p>7.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018 2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>7.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>7.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023 2028.</p> <p>7.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2023 2028.</p>	<p>7.1. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'augmenter considérablement le nombre d'étudiants inscrits en Éducation des adultes et en Formation professionnelle.</p>

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
<p>8. Augmenter le nombre d'étudiants inscrits au postsecondaire ainsi que les taux de persévérance et d'obtention de diplôme des étudiants de niveau postsecondaire.</p>	<p>8.1. Établir un plan de départ.</p> <p>8.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018 2023.</p> <p>8.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018 2023.</p>	<p>8.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018 2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>8.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018 2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>8.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2023 2028.</p> <p>8.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2023 2028.</p>	<p>8.1. Combler l'écart entre le taux de diplomation des étudiants de la CSK de niveau post-secondaire et celui des étudiants non-autochtones ailleurs au Québec</p> <p>8.2. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention au niveau post-secondaire.</p>
<p>9. Promouvoir de saines habitudes de vie.</p>	<p>9.1. Promouvoir et soutenir des projets et des activités scolaires qui favorisent l'adoption de saines habitudes de vie.</p> <p>9.2. Faire en sorte que toutes les écoles du Nunavik mettent en œuvre au moins un projet durable par année, axé sur l'adoption de saines habitudes de vie, dont l'alimentation et l'activité physique.</p>	<p>9.1. Faire en sorte que toutes les écoles du Nunavik mettent en œuvre au moins deux projets durables par année, axés sur l'adoption de saines habitudes de vie, dont l'alimentation et l'activité physique.</p>	<p>9.1. Des projets durables mettant en valeur de saines habitudes de vie sont mis en œuvre dans nos écoles.</p>
<p>10. Collaborer avec les membres de nos communautés pour favoriser le bien-être des élèves.</p>	<p>10.1. Élaborer des protocoles internes pour soutenir les jeunes et favoriser leur bien-être.</p>	<p>10.1. Mettre en œuvre et évaluer annuellement le projet des écoles compatissantes.</p>	<p>10.1. Améliorer et protéger le bien-être des enfants</p>
<p>11. Encourager les parents, les membres de la famille et les communautés à prendre part à l'éducation et au bien-être de leurs enfants.</p>	<p>11.1. Déterminer les besoins des parents et des membres de la famille afin d'élaborer des mesures les encourageant à s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants et dans les activités reliées à l'école.</p>	<p>11.1. Élaborer un plan pour favoriser l'engagement des parents et des membres de la famille dans l'éducation de leurs enfants (plan d'engagement des parents).</p>	<p>11.1. Continuer d'encourager l'implication des parents et des familles dans tous les aspects de la vie scolaire de leur enfant : les parents s'impliquent de façon active dans l'éducation des enfants en s'occupant d'eux, en faisant du bénévolat à l'école, en comblant les besoins éducatifs de leurs enfants à la maison et en s'efforçant constamment de créer une communauté sécuritaire.</p>

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
<p>12. Garantir la réussite des élèves en fournissant un soutien à tous les employés de la CSK en matière de perfectionnement professionnel, notamment des formations complètes et des outils directement liés au Nunavik, ainsi qu'à la culture, aux valeurs et à l'histoire des Inuits.</p>	<p>12.1. Définir les besoins en matière de perfectionnement professionnel des employés de la CSK nouvellement arrivés ou qui travaillent depuis longtemps au sein des divers services (enseignants, professionnels, personnel de soutien et dirigeants).</p> <p>12.2. Élaborer un programme de soutien complet et cohérent en matière de perfectionnement professionnel à l'intention de tous les employés de la CSK.</p> <p>12.3. Définir les composants obligatoires du programme de formation et de perfectionnement professionnel.</p>	<p>12.1. Offrir le programme de formation et de perfectionnement professionnel auprès de tous les employés de la CSK.</p> <p>12.2. Superviser la mise en œuvre du programme ainsi que son incidence sur la réussite des élèves et la rétention du personnel</p>	<p>12.1. Le personnel de la Commission scolaire Kativik est adéquatement formé et compétent.</p>
<p>13. Veiller au développement de compétences en lecture et en calcul servant de base à tout apprentissage en inuktitut, en français et en anglais.</p>	<p>13.1. Incorporate literacy and numeracy development into all curriculum development work</p> <p>13.2. Develop tools to assess the student's literacy and numeracy skills and monitor their progress</p> <p>13.3. Establish a baseline</p> <p>13.4. Determine benchmarks and assess progress.</p>	<p>13.1. Évaluer les progrès.</p> <p>13.2. Réviser et ajuster les démarches et les programmes en matière de développement de la littératie et de la numératie.</p>	<p>13.1. Les élèves de la Commission scolaire Kativik s'impliquent dans leur apprentissage.</p>

Orientations stratégiques 4

Travailler avec les communautés inuites et les autres intervenants pour renforcer notre population, nos droits et nos communautés.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
<p>1. Collaborer avec les leaders du Nunavik pour veiller à ce que les services éducatifs offerts par la CSK respectent une vision commune de l'avenir des Nunavimmiuts.</p>	<p>1.1. Contribuer, avec tous les leaders du Nunavik, à l'élaboration d'un processus pour élaborer une vision et une compréhension communes de l'avenir des Nunavimmiuts.</p> <p>1.2. Déterminer les secteurs au sein desquels les services éducatifs fournis par la CSK peuvent être harmonisés à cette vision commune.</p>	<p>1.1. Déterminer les enjeux prioritaires en matière d'éducation dans le cadre des partenariats du Nunavik.</p>	<p>1.1. Souligner les accomplissements du partenariat.</p>

Définitions

Éducation holistique

L'éducation holistique est fondée sur le principe que chaque personne détermine son identité, le sens de sa vie et ses aspirations grâce à sa connexion avec la communauté, la nature et les valeurs spirituelles. (Source : Ron Miller, 2000)
Le terme inuktitut inuguiq pour désigner l'éducation reflète cette approche. L'inuguiq vise le développement de l'humain à part entière au moyen de son engagement direct envers l'environnement et la communauté.

Communautés saines

Communautés au sein desquelles les individus sont aptes à réaliser leurs aspirations, à satisfaire leurs besoins et à s'adapter à leur environnement ou à le modifier, ainsi qu'à jouir d'un bien-être physique, mental et social. (Définition adaptée de celles de l'Organisation mondiale de la Santé [1984] et de la Coalition des Communautés en santé de l'Ontario).

Inuktitut

Les Inuits parlent l'inuktitut. La Convention de la Baie James et du Nord québécois précise que l'enseignement doit se faire en inuktitut dans le cadre des services éducatifs offerts par la Commission scolaire Kativik.

Culture

Au sein de la Commission scolaire Kativik, et sur le territoire du Nunavik, le terme culture se rapporte aux méthodes inuites liées au savoir ainsi qu'au système d'apprentissage prisé par les Inuits en tant que groupe. Il fait notamment référence au mode de vie des Inuits ainsi qu'aux comportements, aux croyances et aux valeurs qu'ils se transmettent d'une génération à l'autre. (Définition adaptée de celle de Merriam-Webster).

Vision du monde

Conception du monde à partir d'un certain point de vue, fondé sur des éléments comme la culture et les expériences personnelles et collectives.

Valeurs

Principes moraux et croyances ou normes acceptées d'une personne ou d'un groupe social. Les valeurs servent de base pour coexister au sein d'une communauté et entrer en relation avec autrui. Elles régissent le comportement de chacun pour favoriser le bien-être collectif. (Source : Juan Carlos Jimenez, 2008)
Ainsi, au Nunavik, les valeurs inuites correspondent aux principes moraux et aux

croyances ou aux normes acceptées des Inuits en tant que groupe. La Commission scolaire Kativik a entrepris concrètement de cerner et de définir les valeurs inuites. Ce processus est en cours depuis janvier 2017. Il guidera l'ensemble de nos efforts en vue d'élaborer le curriculum et servira de base pour définir les valeurs organisationnelles de la commission scolaire. Une publication portant sur les valeurs inuites est appelée à paraître pour l'année scolaire 2017-2018.

Valeurs organisationnelles

Au sein d'une organisation, les valeurs forment un cadre qui oriente le comportement de ses membres. Ces valeurs reposent sur la nature de l'organisation (sa raison d'être), les fondements de sa création (ses objectifs) et son rôle au fil du temps (sa vision). Par conséquent, elles doivent favoriser des attitudes et des actions qui permettront à l'organisation d'atteindre ses objectifs. (Source : Juan Carlos Jimenez, 2008).

Autosuffisance

Capacité à subvenir à ses propres besoins : confiance d'une personne en ses propres capacités ou en sa propre valeur (Source : Merriam-Webster).

Autonomisation

Processus par lequel une personne est habilitée ou encouragée à se réaliser ou par lequel elle grandit en force et en confiance pour être en mesure – notamment – de contrôler sa vie et de faire valoir ses droits. (Définition adaptée de celle de Merriam-Webster).

Réussite de l'élève

Pour la Commission scolaire Kativik, la réussite correspond à la capacité de l'élève à s'engager dans l'apprentissage en vue d'atteindre ses objectifs d'avenir, de communiquer sa vision du monde et de contribuer au développement des communautés ainsi qu'à la culture foisonnante du Nunavik, du Québec et du Canada.

Intervenants

Dans le domaine de l'éducation, le terme « intervenant » désigne habituellement quiconque s'engage à assurer le bien-être et la réussite d'une école et de ses élèves, notamment un administrateur, un enseignant, un membre du personnel, un élève, un parent, une famille, un membre de la communauté, un dirigeant d'entreprise locale ou un représentant élu, comme un membre de la commission scolaire, un responsable municipal ou un représentant

de l'État. Il arrive que des entités collectives comptent au rang des intervenants, notamment des entreprises locales, des organisations, des groupes de défense, des comités, des bureaux de presse et des institutions culturelles. Des organisations qui représentent certains groupes figurent aussi parmi les intervenants, notamment des syndicats d'enseignants, des associations de parents et enseignants et d'autres associations regroupant des directeurs, des commissions scolaires ou des enseignants dans une discipline donnée. En résumé, l'intervenant accorde de l'importance à l'école et à ses élèves, que ce soit en raison d'une préoccupation ou d'un intérêt personnel, professionnel, civil ou financier. (Source : The Glossary of Education Reform).

Plan stratégique

Un plan stratégique est un outil utilisé par une organisation pour définir les priorités, orienter la prise de décisions, mobiliser l'énergie et les ressources, consolider les activités, aligner les efforts des employés et autres intervenants en vue d'objectifs communs, établir un consensus quant aux résultats attendus, et évaluer et rajuster l'orientation au fil des changements qui surviennent. (Définition adaptée de celle de Balanced Scorecard Institute).

Orientation stratégique

Secteur prioritaire en regard duquel la commission scolaire déploie ses ressources, ses énergies et ses actions. (Définition adaptée de celle de BusinessDictionary).

Objectifs stratégiques

Les objectifs stratégiques contribuent à réaliser l'énoncé de mission et à élaborer des plans et des projets précis à partir d'une vision globale. Ils constituent les jalons marquants qui mènent à la réussite et traduisent de façon mesurable, détaillée et réaliste l'énoncé de mission. (Définition adaptée de celle de BusinessDictionary).



kativik.qc.ca