

Centre de formation

CONSTRUC-PLUS

Vocational Centre

Version finale  
adoptée le 21 mai 2019  
par le conseil d’établissement  
Résolution no CE 18/19-47



**Section 1 : But et définition du projet éducatif 3**

**Section 2 : Encadrements légaux 3**

**Section 3 : Groupes ayant collaboré à l’élaboration du projet éducatif 4**

**Section 4 : Consultations menées lors de l’élaboration du projet éducatif 4**

**Section 5 : Contexte dans lequel évolue l’établissement 5**

**Section 6 : Mission, vision, valeurs 12**

**Section 7 : Enjeux, orientations, objectifs, indicateurs et cibles propres à l’établissement, 13**

**en cohérence avec le Plan d’engagement vers la réussite**

**Section 8 : Résolution du conseil d’établissement 16**

**Section 9 : Signatures des membres du conseil d’établissement 17**



Le projet éducatif est un outil stratégique permettant de définir et de faire connaître à la communauté éducative d’un établissement d’enseignement les orientations, les priorités d’action et les résultats attendus pour assurer la réussite éducative de tous les élèves, jeunes et adultes. Il est élaboré en réponse aux caractéristiques et aux besoins des élèves qui fréquentent l’établissement d’enseignement ainsi qu’aux attentes formulées par le milieu au regard de l’éducation. Résultant d’un consensus, il est élaboré et mis en œuvre en faisant appel à la collaboration des différents acteurs intéressés par l’établissement : les élèves, les parents, le personnel enseignant, les autres membres du personnel de l’établissement (ex. : service de garde, secrétaire, etc.) ainsi que des représentants de la communauté et de la commission scolaire.



La LIP précise que le projet éducatif d’un établissement d’enseignement doit tenir compte des obligations suivantes :

* présenter les éléments suivants (LIP, articles 37 et 97.1) :
  + la description du contexte dans lequel l’établissement d’enseignement évolue et les principaux enjeux auxquels il est confronté, notamment en matière de réussite scolaire et, dans le cas d’un Centre de formation professionnelle, d’adéquation entre la formation et les besoins régionaux ou nationaux de main-d’œuvre;
  + les orientations propres à l’établissement d’enseignement et les objectifs retenus pour améliorer la réussite des élèves;
  + les cibles au terme de la période couverte par le projet éducatif;
  + les indicateurs utilisés pour mesurer l’atteinte des objectifs et des cibles visés;
  + la périodicité de l’évaluation du projet éducatif déterminée en collaboration avec la commission scolaire;
* respecter la liberté de conscience et de religion des élèves, des parents et des membres du personnel de l’école (LIP, article 37)[[1]](#footnote-1) ;
* harmoniser la période couverte par le projet éducatif avec celles du plan d’engagement vers la réussite de la commission scolaire et du plan stratégique du ministère (LIP, articles 37.1, 97.2 et 209.1);
* respecter, le cas échéant, les modalités établies par le ministre visant la coordination de l’ensemble de la démarche de planification stratégique entre les établissements d’enseignement, la commission scolaire et le Ministère (LIP, article 459.3);
* assurer la cohérence du projet éducatif avec le plan d’engagement vers la réussite de la commission scolaire (LIP, articles 37 et 97.1);
  + Dans l’analyse du contexte, dont notamment les résultats obtenus par l’établissement d’enseignement en regard des orientations et des objectifs du plan d’engagement vers la réussite de la commission scolaire, l’établissement d’enseignement évalue la pertinence d’intégrer les orientations et les objectifs du plan d’engagement vers la réussite dans le projet éducatif. Dans ce cas, il revient à l’établissement d’enseignement de déterminer une cible qui peut alors être différente de celle établie par la commission scolaire. De plus, rien n’empêche un établissement d’enseignement d’inscrire à son projet éducatif d’autres orientations ou objectifs que ceux qui sont inscrits dans le plan d’engagement vers la réussite de la commission scolaire, en fonction de l’analyse de son contexte et de ses priorités, s’il juge pertinent de le faire.



Les groupes ayant participé à l’élaboration du projet éducatif du Centre sont les suivants :

* Personnel enseignant (via sondage à tout le personnel, comité de pilotage, comité de consultation et assemblée générale)
* Personnel non enseignant (via sondage à tout le personnel, comité de pilotage et assemblée générale)
* Élèves du Centre (via sondage à tous les élèves et via les représentants au CÉ)
* Entreprises (via les représentants au CÉ)
* Groupes sociocommunautaires (via les représentants au CÉ)



Suite à une consultation de tout le personnel en assemblée générale, il a été convenu de mettre en place un comité de pilotage pour l’élaboration du projet éducatif. Les membres du comité de pilotage ont été nommés en assemblée générale : Valérie Anania, André Boivin, Guylain Boudreau, Scott Jesty, Luc Parant et Frederic Rochon. Plus précisément, les consultations menées ont été les suivantes :

* Personnel enseignant : deux rencontres en assemblée générale, deux rencontres du comité de pilotage, deux rencontres du comité consultatif des enseignants et participation au sondage adressé à tout le personnel.
* Personnel non enseignant : deux rencontres en assemblée générale, une rencontre du comité de pilotage et participation au sondage adressé à tout le personnel.
* Élèves du Centre : participation au sondage adressé à tous les élèves et partagé avec les représentants au CÉ.
* Entreprises et groupes sociocommunautaires : par les représentants au CÉ.
* Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (via représentants du comité de suivi CSSMI-CSSWL)

Conseil d’établissement : un point statutaire à toutes les rencontres de 2018-2019 traitait de l’avancement des travaux. À ces occasions, tous les membres ont participé activement à l’élaboration du projet éducatif et la dernière consultation avant de soumettre le projet à la commission scolaire pour relecture s’est déroulée le 2 avril 2019. Version finale adoptée le 21 mai 2019.





Situé au centre de la MRC de Deux-Montagnes, le Centre de formation professionnelle *Construc-Plus* Vocational Centre fait partie intégrante de l'Innoparc Albatros du regroupement Innovation-Développement-Économique IDÉ Saint-Eustache. C'est un tout nouveau quartier d’affaires axé sur le développement durable. Ce lieu est une véritable plaque tournante des technologies de pointe sur la rive nord de Montréal, tout en offrant un environnement exceptionnel aux entreprises.

Adapté du site : <https://www.saint-eustache.ca/affaires/ide-saint-eustache>, consulté le 28 novembre 2018.

Situé à l’ouest et aux confins de la ville de Mirabel, de Lachute, et tout juste au nord de Laval, le Centre est facile d’accès par les autoroutes 13 et 640. Situé à proximité de la gare de Deux-Montagnes, il est accessible par le transport en commun. Selon les données de notre sondage effectué auprès des élèves, la clientèle provient majoritairement des Laurentides, de Laval et de Lanaudière. Les centres susceptibles d’être nos concurrents se retrouvent, entre autres, à la CSRDN située dans la région des Laurentides ainsi qu’à la CS de Laval.

**Partenariats**

Le Centre étant à ses débuts, nous amorçons notre développement de partenariats avec les employeurs qui sont à la recherche de travailleurs comme ceux que nous formons. Par exemple, notre réseau s’établit avec les entreprises de soudage-montage suite aux stages de nos élèves, ainsi qu’à l’embauche de 100% de nos élèves finissants. Plusieurs entreprises font également appel à nous afin de répondre à des besoins de main-d’œuvre. De plus, nous tissons des liens avec les partenaires de la MRC tels que la ville de Saint-Eustache, IDÉ St-Eustache, ainsi que la Chambre de commerce et d’industrie de Deux-Montagnes qui ont organisé des événements dans nos locaux. Le partenariat du Centre inclut aussi plusieurs établissements de la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Iles, de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier et des organismes sociocommunautaires de la région.

**Perspectives d’emploi pour nos élèves**

Selon les dernières données d’InforouteFPT, tous les programmes du Centre conduisent à des métiers avec des perspectives professionnelles acceptables et des taux en emploi à temps plein fort intéressants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Programmes** | **Perspectives  professionnelles** | **Emploi à  temps plein (%)** |
| Peinture en bâtiment | Acceptables | 87,2 |
| Soudage-montage | Acceptables | 97,4 |
| Plomberie et chauffage | Acceptables | 92,2 |
| Préparation et finition de béton | Acceptables | 85 |
| Charpenterie-menuiserie | Acceptables | 94,1 |
| Gestion d’une entreprise de la construction | Acceptables | 90,5 |
| Installation et entretien de systèmes de sécurité | Acceptables | 88,7 |

Source : Inforoute FPT – 8 mai 2018

**Pénurie de main-d’œuvre**

Selon un sondage commandé par l’APCHQ et mené par la firme Léger auprès de 750 employeurs du secteur résidentiel en novembre 2018 :

* 97% des employeurs interrogés ont entendu parler de la pénurie de main-d’œuvre;
* 79% des employeurs ont eu de la difficulté à recruter des travailleurs;
* 66% des employeurs ont eu des difficultés à recruter des apprentis;
* Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve : charpentier-menuisier, peintre, plombier, cimentier-applicateur, tuyauteur, coffreur et monteur-assembleur, métiers reliés à des programmes offerts au Centre;
* Parmi les commentaires recueillis :
  + Revoir le système de formation : manque de stages, de qualifications, de compétences, d’expérience;
  + La nouvelle génération ne veut plus travailler dans la construction : manque de motivation, manque de discipline.

Source : sondage sur la pénurie de main-d’œuvre, APCHQ, numéro de projet 13064-021



**Le Centre de formation Construc-Plus**

Le Centre de formation Construc-Plus fait foi du partenariat entre la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles (CSSMI) et la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL). Le Centre a été inauguré en automne 2017 en accueillant les clientèles francophone et anglophone de la région dans un environnement bilingue. Les formations y sont offertes dans un milieu professionnel et représentatif du marché du travail dans lequel les élèves développent leurs compétences en vue d’exercer un métier d’avenir. Le personnel du Centre compte trois gestionnaires, une professionnelle, ainsi que quatre employés de soutien. Les sept programmes de formation qui y sont offerts sont *Préparation et finition de béton, Charpenterie-menuiserie, Peinture en bâtiment, Plomberie et chauffage, Soudage-montage, Gestion d’une entreprise de construction* et *Installation et entretien de systèmes de sécurité*.

**Services d’accueil et de formation**

Une des particularités du Centre est liée aux services d’accueil et de formation qui se dispensent en français et en anglais. Pour l’organisation des groupes de formation, ils sont soit francophones, soit anglophones, soit mixtes. Pour les programmes de *Charpenterie-menuiserie* et *Plomberie et chauffage*, la clientèle est suffisante pour nous permettre d’offrir des formations à 22 élèves de façon unilingue. Pour les autres programmes de formation soient *Préparation et finition de béton, Peinture en bâtiment,* ainsi que *Soudage-montage*, les groupes sont mixtes, avec des élèves à la fois francophones et anglophones dans la même classe, où les élèves reçoivent les services et le matériel dans leur langue maternelle, soit l’anglais ou le français. Les formations *Gestion d’une entreprise de la construction* et *Installation et entretien de systèmes de sécurité* sont offertes exclusivement en français.

**Accueil et accompagnement des élèves**

Grâce à l’appui des conseillers pédagogiques, de la conseillère en formation et d’une orthopédagogue professionnelles (2 jours/semaine), le tout coordonné par la direction adjointe, des rencontres mensuelles de suivi du tutorat permettent aux équipes départementales d’échanger sur le cheminement des élèves de chaque cohorte. Cette stratégie, mise en œuvre dès la première année d’opération, vise à favoriser la réussite, à contrer le décrochage scolaire et à maintenir l’élève en formation jusqu’à la fin de son parcours.

**Intégration de la technologie dans notre environnement scolaire**

Le Centre souhaite que chaque enseignant utilise les outils technologiques afin de préparer des cours qui suscitent l’intérêt des élèves. De plus, le Centre favorise l’utilisation de plateformes de formation telles que *Moodle* et *Classroom* avec des stratégies pédagogiques s’inspirant de la classe inversée.

Pour atteindre cet objectif, chaque enseignant dispose d’un ordinateur portable et chaque classe est équipée d’un écran interactif. Bien que des perfectionnements aient été organisés pour tous les enseignants, l’utilisation et l’intégration de ces outils sont à hauteur variable.

**Collaboration et travail d’équipe dans le Centre**

En cette deuxième année d’opération, le Centre se développe une forte structure collaborative par le biais de ses divers comités : *SST, Promotion, Gala Méritas, Mesures d’urgence, Comité consultatif des enseignants* et *Projet éducatif*. Cette structure permet de maintenir une communication fluide et régulière grâce à des rencontres de suivi insérées à l’horaire des enseignants, ainsi qu’une collaboration proactive de la part de tous les acteurs, autant du personnel de soutien, des enseignants et de l’administration. La participation de tous et le sondage mené auprès du personnel démontrent bien cet esprit de coopération.

**Environnement sain et sécuritaire / Santé et bien-être des élèves**

Le Centre n’étant qu’à sa deuxième année d’opération, les locaux sont neufs et propres et offrent un environnement sain et sécuritaire pensé et organisé pour le bien des élèves. Des classes spacieuses ainsi que des ateliers aménagés de façon moderne et répondant aux exigences du métier se combinent à une cafétéria éclairée et spacieuse, ainsi qu’à des accès intérieurs entre les classes et l’atelier, ce qui diminue la circulation et le bruit dans le Centre. Le début et la fin des classes se font à deux moments différés afin que tous puissent profiter des espaces offerts dans le Centre et à l’extérieur. Les règlements relatifs à la santé-sécurité sont connus et clairs. Cependant, ils ne sont pas toujours appliqués de façon rigoureuse et uniforme.

**Réussite des élèves par programme de formation**

À la page suivante, nous retrouvons un portrait de la réussite de tous nos élèves sortant depuis l’ouverture du Centre en septembre 2017.

****

**Caractéristiques et attentes du milieu**

Afin de recueillir de l’information qualitative et quantitative sur notre clientèle et sur notre environnement interne, nous avons utilisé un sondage auprès de nos élèves francophones et anglophones, pour lequel nous avons obtenu 164 réponses au total. Ce sondage s’est effectué en janvier 2019. Voici les résultats au regard des caractéristiques sociales, des informations générales ainsi que sur le taux de satisfaction à l’égard des services offerts par le Centre.

**Faits saillants du sondage fait auprès des élèves**

Au regard du statut social de notre clientèle, 112 personnes francophones de la CSSMI, dont 25 femmes et 87 hommes, ont répondu au sondage et 52 personnes de la clientèle anglophone de la CSSWL, dont 2 femmes et 50 hommes. La majorité de nos élèves francophones se situent entre 19 à 21 ans et entre 22 et 25 ans pour notre clientèle anglophone. Nos inscriptions proviennent majoritairement de notre visibilité sur Internet et de l’entourage de la clientèle. Avant de s’inscrire à leur programme de formation, la majorité des élèves francophones et anglophones étaient sur le marché du travail et avaient terminé leur formation au secondaire.

Les informations générales obtenues avec les données nous présentent que la grande majorité de nos élèves ont des responsabilités parentales. Notre clientèle habite, pour une grande majorité, dans les régions des Laurentides et de Laval. La presque totalité possède une automobile, mais quelques-uns utilisent le transport en commun qui dessert notre quartier depuis notre récente construction. La plupart des élèves se maintiennent en emploi, de soir et de fin de semaine, pendant la formation, et ce, en moyenne entre 11 h et 21 h par semaine, afin de subvenir à leurs besoins; quelques individus seulement bénéficient des allocations de Service Québec ainsi que de prêts et bourses. Enfin, sur le total des réponses obtenues, plus de 50% de la clientèle consomme, à l’occasion ou sur une base régulière, de la drogue ou de l’alcool.

Notre sondage visait également à obtenir des informations concernant la satisfaction de la clientèle en lien avec la pédagogie et leur programme de formation. Il s’avère qu’une très grande majorité des élèves connaissent les travaux qu’ils ont à réaliser en cours d’apprentissage ainsi que les critères qu’ils ont manqués en cas d’échec à un examen. Sur le total des répondants, et considérant toutes les dates de début de programme, 47 d’entre eux disent n’avoir jamais eu d’échec depuis le début de leur programme. Les rencontres avec les tuteurs sont appréciées par 85 élèves, mais 61 élèves disent ne jamais avoir bénéficié de ces rencontres. Une minorité d’élèves disent s’absenter entre 3 h et 9 h par semaine, majoritairement pour cause de maladie ou pour la famille. La liberté d’expression en classe se situe à un niveau de satisfaction de 99% et 4 élèves disent avoir déjà subi du harcèlement ou de l’intimidation, mais n’en ont pas fait part au personnel du Centre. À la lumière des réponses au sondage, on peut noter que les méthodes d’enseignement utilisées sont appréciées à raison de 2.9/4, la qualité de la relation enseignants-élèves à hauteur de 3.6/4 et la motivation à terminer le programme est de 3.9/4.

Au regard de l’appréciation générale de la classe ainsi que du Centre, les élèves disent apprécier de pouvoir découvrir un métier et d’avoir la possibilité d’utiliser de nouvelles technologies. Ils aiment développer de nouvelles habiletés et apprécient les liens qu’ils créent avec les autres élèves. Ils disent se retrouver dans un milieu d’entraide où l’ambiance, l’attitude et la patience des enseignants leur permettent de rester en formation. De plus, ils apprécient le respect, la liberté d’expression ainsi que les projets qu’ils font en classe et surtout en atelier. Certains semblent vouloir démarrer leur propre entreprise. Enfin, la clientèle anglophone apprécie pouvoir se greffer une communauté à la fois anglophone et francophone.

Quelques insatisfactions sont toutefois ressorties du sondage. Par exemple, au niveau de la pédagogie, on mentionne qu’il y a trop de théorie et qu’il est difficile de rester assis en classe; certains voudraient avoir plus de temps afin d’aller plus en profondeur dans leurs apprentissages. D’autres estiment qu’il y a de la perte de temps entre certaines activités, ce qui allonge le temps de formation et ralentit le rythme d’enseignement. Les travaux écrits ne semblent pas être appréciés, malgré qu’il y en ait peu. Certains disent qu’il manque d’interaction pendant les cours théoriques et qu’il y a parfois divergence entre les explications des enseignants. De plus, les élèves, tant francophones qu’anglophones, souhaitent avoir plus de démonstrations et de pratique.

Les demandes au niveau de l’organisation du Centre s’alignent vers les services qui ne sont pas offerts, à savoir des jeux pour occuper les pauses et les dîners, le manque de distributrices à la cafétéria, les classes qui manquent de décoration, les heures de départ et d’arrivée (35 h par semaine). Les commentaires de la communauté anglophone rejoignent ceux de la communauté francophone à la différence que les suggestions se situent au niveau du matériel en anglais qui n’est pas toujours présent ou traduit de façon adéquate et où les enseignants ne semblent pas toujours capables de donner des réponses adéquates en anglais.

**Faits saillants du sondage fait auprès du personnel**

Le sondage effectué auprès du personnel du Centre a été rempli par 28 membres du personnel : enseignants, professionnels, employés de soutien et membres de la direction. Les données qui en ressortent sont les suivantes. La majorité des enseignants sont réguliers et à contrat, ce qui amène un sentiment d’appartenance au sein de l’équipe. Le personnel cumule entre 2 et 10 ans d’expérience en éducation; 7 enseignants ont leur brevet d’enseignement et 13 enseignants sont en formation pour l’obtenir. 20 personnes et plus se disent bien informées sur l’assiduité des élèves, les règles de fonctionnement du Centre, la démarche d’évaluation, les rencontres d’accueil, les activités promotionnelles, ainsi que sur l’organisation des élèves, certains semblent moins bien informés sur le profil de la clientèle. Plus de 20 personnes utilisent les technologies de façon quotidienne, dont les outils Word, Excel, PowerPoint et Tosca. Certains membres du personnel aimeraient avoir la possibilité d’utiliser d’autres technologies et les enseignants aimeraient avoir de l’accompagnement pour s’améliorer ainsi que pour aider les élèves en difficulté.

Les enseignants se disent compétents en rapport avec les difficultés académiques, familiales et relationnelles que peuvent rencontrer les élèves, mais se sentent moins aptes à gérer des problématiques physiques et mentales. Ils mettent à jour leurs approches pédagogiques en lien avec les compétences qu’ils doivent enseigner. La moitié d’entre eux le font à chaque cohorte, soit par des lectures ou selon le matériel pédagogique disponible à ce moment-là. Seulement une personne a mentionné s’inscrire aux formations sur Fortic. Les trois quarts du personnel disent se garder informés et au courant des divers comités, mais 7 personnes estiment avoir de la difficulté à le faire.

On estime que les enjeux majeurs auxquels le Centre doit faire face sont respectivement au niveau de l’absentéisme, les difficultés d'apprentissage de nos élèves, la mixité des groupes, l’organisation départementale, l’utilisation des TIC en classe et la jeunesse de la clientèle. Finalement, le personnel dit pouvoir s’exprimer librement en rencontre départementale à hauteur de 3.5/4 ainsi que lors de comités à 3.4/4. Le partage du matériel est perçu comme étant à 3.7/4, l’adhésion aux valeurs de la CS se situe au niveau de 3.8/4 et le personnel dit connaître le taux de placement de la clientèle à 3.8/4.

Comme derniers commentaires, le personnel trouve que l'ambiance du Centre est saine et qu’une culture de collaboration se développe. Plusieurs semblent très heureux de faire partie de cette équipe où leurs connaissances sont continuellement mises en valeur et où on cherche toujours à s'améliorer. Comme suggestions, des activités hors classe pour les périodes de pause et de dîner sont proposées ainsi que des activités d'accueil pour partager entre départements. Le fait d'être isolés par programme et d'avoir des heures de lunch différentes empêche le développement des relations interpersonnelles avec les autres départements. La création de projets interdisciplinaires pourrait être une avenue intéressante pour que les équipes travaillent ensemble. En somme, il est proposé de faire plus souvent des activités sociales, ce qui pourrait aider au développement de cet esprit d'équipe.

**Zones de vulnérabilité**

Suite à l’analyse des environnements externes et internes, différentes zones de vulnérabilité se dégagent, notamment :

* la réussite des élèves;
* la persévérance des élèves;
* le partenariat avec les employeurs de l’industrie;
* la santé et la sécurité des usagers du Centre;
* l’utilisation des outils technologiques;
* la promotion du Centre et de son offre de service;
* l’absentéisme des élèves;
* la présentation des cours théoriques;
* les activités sur l’heure du dîner;
* la disponibilité du matériel de cours uniforme dans les deux langues.





La CSSMI et la CSSWL ont pour mission d’organiser les services éducatifs au bénéfice des personnes relevant de sa compétence et de s’assurer de leur qualité, de veiller à la réussite des élèves en vue de l’atteinte d’un plus haut niveau de scolarisation et de qualification de la population et de promouvoir et valoriser l’éducation publique sur son territoire. Elles ont également pour mission de contribuer, dans la mesure prévue par la loi, au développement social, culturel et économique de sa région. Elles exercent cette mission en respectant le principe de subsidiarité, dans une perspective de soutien envers les établissements d’enseignement dans l’exercice de leurs responsabilités, et en veillant à la gestion efficace et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières dont elle dispose. On entend par « principe de subsidiarité » le principe selon lequel les pouvoirs et les responsabilités doivent être délégués au niveau approprié d’autorité en recherchant une répartition adéquate des lieux de décision et en ayant le souci de les rapprocher le plus possible des élèves, des autres personnes ou des communautés concernées.



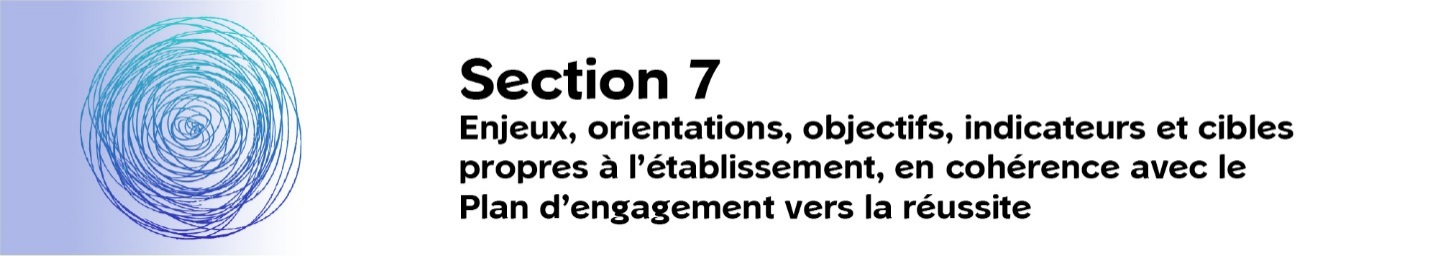
Résolument centré sur les réussites de chaque élève, jeune ou adulte, tout au long du parcours scolaire, le Centre est reconnu comme étant une organisation apprenante, proactive, innovante et performante. Il s’appuie sur les forces d’un personnel engagé, sur la collaboration des parents et sur la concertation avec les partenaires de la communauté. Il poursuit ainsi le développement d’une réelle culture collaborative favorisant l’épanouissement de tous.



Le Centre est animé par trois valeurs organisationnelles qui viennent appuyer et renforcer l’accomplissement de sa mission. Ces valeurs sont basées sur des comportements éthiques et sont partagées par tous les membres de l’organisation.

* La COLLABORATION reposant sur le travail d’équipe et la concertation
* La BIENVEILLANCE s’exprimant par une approche positive et personnalisée en toutes situations
* La RIGUEUR se traduisant par des méthodes de travail cohérentes, efficaces et efficientes

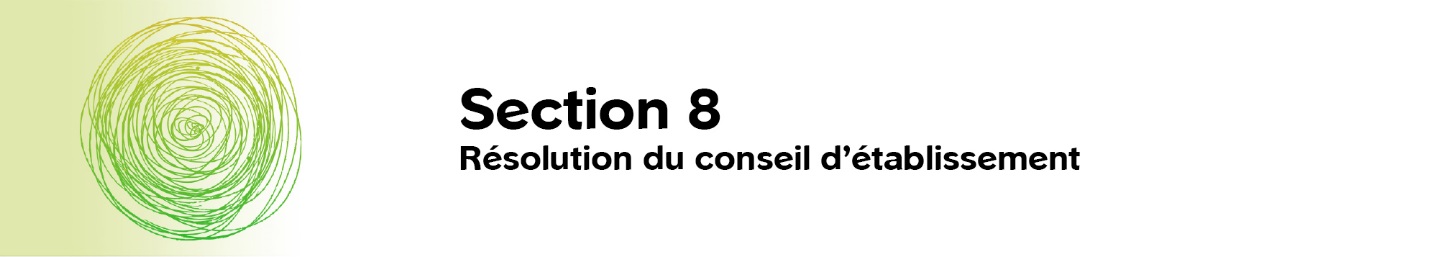
Ces trois valeurs démontrent l’engagement concret dans l’action.











ATTENDU l’adoption par le conseil des commissaires de la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles du Plan d’engagement vers la réussite 2018-2022 (PEVR) (CC-180925-4960) conformément à l’article 209.1 de la *Loi sur l’instruction publique* (LIP);

ATTENDU l’article 97.1 de la LIP qui prévoit le contenu du projet éducatif;

ATTENDU que le conseil d’établissement doit adopter un projet éducatif en vertu de l’article 109 de la *Loi sur l’instruction publique*;

ATTENDU que le conseil d’établissement a effectué chacune des étapes prévues à l’article 109 de la LIP, soit l’analyse de la situation de l’école, principalement les besoins des élèves, les enjeux liés à la réussite des élèves ainsi que les caractéristiques et les attentes de sa communauté.

ATTENDU que le conseil d’établissement a favorisé la concertation des différents acteurs intéressés par l’école et la réussite de l’élève, dont les élèves eux-mêmes, les parents, les enseignants, les autres membres du personnel de l’école et des représentants de la communauté et de la Commission scolaire;

ATTENDU qu’en vertu de l’article 209.2 de la *Loi sur l’instruction publique*, la Commission scolaire doit s’assurer de la cohérence des orientations et des objectifs retenus dans les projets éducatifs de ses établissements avec son plan d’engagement vers la réussite et du respect, le cas échéant, des modalités prescrites par le ministre en application du premier alinéa de l’article 459.3;

ATTENDU que l’article 109.1 de la *Loi sur l’instruction publique* prévoit que le conseil d’établissement transmet à la commission scolaire le projet de l’éducatif de l’école et le rend public à l’expiration d’un délai de 60 à 90 jours après cette transmission ou d’un autre délai si le conseil d’établissement et la commission scolaire en conviennent.

ATTENDU que l’article 109.1 de la LIP prévoit également que le projet éducatif est communiqué aux élèves et aux membres du personnel;

Il est proposé par Gérald Pepin

D’ADOPTER le projet éducatif 2019-2022 du Centre de formation professionnelle Construc-Plus;

DE LE TRANSMETTRE à la Commission scolaire;

DE LE RENDRE PUBLIC en le déposant sur le site Internet de l’école d’ici le 30 juin 2019;

D’INFORMER les élèves et les membres du personnel de l’école de la prise d’effet du projet éducatif dès le jour de sa publication.

RÉSOLUTION CE 18/19-38



MÉLANIE CHAREST STÉPHANE BÉDARD

Présidence du conseil d’établissement Direction de centre

ISABELLE LACASSE VALÉRIE ANANIA

Membre professionnel Membre soutien

GUYLAIN BOUDREAU RICHARD DESJARDINS

Membre enseignant Membre enseignant

GREGORY BAUDOUX JULIE RENAUD

Membre élève Membre élève

JOËL LANTHIER GÉRALD PEPIN

Membre d’entreprise Membre d’entreprise

NADINE LAUZON

Membre d’organisme communautaire

1. Pour les écoles seulement, selon les exigences législatives [↑](#footnote-ref-1)