

Salle du Conseil ET Audio : 705.671.1533 (p.2610)

ou

1.800.465.5993 (p.2610)

Vidéo Franco-Nord : 1.866.544.2044

Cellulaire Alain Gélinas : 705.698.2372

DOC.OJ-R-16 OCTOBRE 2019

CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO

ASSEMBLÉE RÉGULIÈRE

PAR VIDÉOCONFÉRENCE

SALLE DU CONSEIL

296, RUE VAN HORNE

SUDBURY

LE MERCREDI 16 OCTOBRE 2019

À 19 h

ORDRE DU JOUR

Prière de communiquer avec le secrétaire du Conseil avant la réunion si vous désirez soulever une question d'ordre d'information.

- A. DÉCLARATIONS : QUESTIONS PÉCUNIAIRES *Présidence
- B. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR *Présidence
- C. QUESTIONS DISCUTÉES ANTÉRIEUREMENT *Présidence
1. Approbation du procès-verbal des assemblées antérieures du Conseil
(Annexe C.1.i.) ► Réunion régulière
- D. RAPPORT DÉCOULANT DES ASSEMBLÉES DU COMITÉ PLÉNIER
- E. DÉLÉGATION
- F. QUESTIONS NOUVELLES
1. ÉDUCATION
- a) Reconnaissance des employés du Conseil – Néant
- b) Dossiers pédagogiques : OUICare – École secondaire Hanmer
- c) Sorties éducatives *(Annexe F.1.c.)*
- d) Comités d'admission
- e) Heure du début des classes (palier secondaire) – Mise à jour
- f) Plan opérationnel *(Annexe F.1.f)* *M.Gauthier

2. AFFAIRES

*A.Gélinas

- a) Rapport annuel du comité de vérification interne (*Annexe F.2.a.*)

3. INSTALLATIONS

- a) Permis d'utilisation des locaux

4. IMMOBILISATION

- a) École publique de la Rivière-des-Français
b) École publique Villa Française des Jeunes

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION

1. i) ACÉPO

- a. Mémoire (*Annexe G.1.i.*)

ii) FNCSF

Le congrès annuel aura lieu du 24 au 26 octobre à Winnipeg.

iii) RAPPORT – ÉLÈVES-CONSEILLERS
(*Annexe G.1.iii.a.*) (*Annexe G.1.iii.b.*) **À VENIR**

iv) RECFO

v) RAPPORT DES COMITÉS

➤ Comité d'éducation

- Compte rendu

➤ Comité consultatif de l'enfance en difficulté (CCED)

- Prochaine réunion aura lieu le 11 novembre 2019

➤ Comité de participation des parents

- Première réunion aura lieu le 7 novembre 2019

➤ Comité d'environnement

vi) REMARQUES DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA
DIRECTION DE L'ÉDUCATION

vii) DEMANDE(S) SOUMISE(S) PAR LES MEMBRES DU CSPGNO POUR
OBTENIR UN CONGÉ D'ABSENCE

H. RENSEIGNEMENTS

1. EFFECTIFS SCOLAIRES

(Annexe H.1.)

2. CORRESPONDANCE

I. ASSEMBLÉES ULTÉRIEURES

- Prochaine réunion
- Le vendredi 29 novembre 2019 – Réunion d'assermentation et session de travail
 - Le samedi 30 novembre 2019 – Réunion face à face

J. LEVÉE DE LA SÉANCE

OJ-R-16 OCTOBRE 2019

CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO

**PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE RÉGULIÈRE
TENUE**

À SUDBURY

**SALLE DU CONSEIL
296, RUE VAN HORNE
SUDBURY**

LE SAMEDI 21 SEPTEMBRE 2019

À 10 h 15

MEMBRES PRÉSENTS :

Jean-Marc Aubin, président
Anne-Marie Gélinault, vice-présidente
Robert Boileau
François Boudreau
Lynn Despatie
Louise Primeau
Suzanne Nolin
Francine Vaillancourt
Julie Olivier
Emma Pinard, élève-conseillère

**MEMBRES DE
L'ADMINISTRATION:**

Barbara Breault, surintendante de l'éducation
Eric Despatie, directeur des ressources humaines
Carole Dubé, directrice des communications
Marc Gauthier, directeur de l'éducation
Alain Gélinas, surintendant des affaires
Catherine Grenier, secrétaire-archiviste

ABSENTS:

Josée Bouchard
Monique Hébert-Bérubé
Chloé Madore-Bouffard
Kristy Tourout

ORDRE DU JOUR

Prière de communiquer avec le secrétaire du Conseil avant la réunion si vous désirez soulever une question d'ordre d'information.

Nous reconnaissons tenir cette rencontre sur le territoire de la Première nation Atikameksheng Anishnabek, territoire traditionnel des peuples Anishnaabe. Nous les remercions de partager ainsi leur territoire.

A. DÉCLARATIONS : QUESTIONS PÉCUNIAIRES *Présidence

B. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR *Présidence

Proposition 19-R135 - Francine Vaillancourt et François Boudreau
Que l'ordre du jour de l'assemblée régulière du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario ayant lieu à Sudbury *le samedi 21 septembre 2019* soit approuvé.

ADOPTÉE

C. QUESTIONS DISCUTÉES ANTÉRIEUREMENT *Présidence

1. Approbation du procès-verbal des assemblées antérieures du Conseil
(Annexe C.1.i.) → *Réunion régulière : le mercredi 28 août 2019*

Proposition 19-R136 – Suzanne Nolin et Anne-Marie Gélinault
Que le procès-verbal de l'assemblée régulière du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario ayant eu lieu par vidéoconférence *le mercredi 28 août 2019* soit approuvé.

ADOPTÉE

D. RAPPORT DÉCOULANT DES ASSEMBLÉES DU COMITÉ PLÉNIER *Présidence

E. DÉLÉGATION

F. QUESTIONS NOUVELLES

1. ÉDUCATION

- a) Reconnaissance des employés du Conseil
- b) Dossiers pédagogiques : Climat scolaire – Carole Paquette

Résultats du sondage sur climat scolaire qu'on doit faire à tous les deux ans (rempli par les élèves, les membres du personnel et les parents).

- c) Sorties éducatives (*Annexe F.1.c.*)

Proposition 19-R37 – Louise Primeau et Francine Vaillancourt
Que le rapport « Sorties éducatives » en date du 21 septembre 2019 soit reçu.

RECUE

Proposition 19-R138 – Lynn Despatie et Anne-Marie Gélinault
Que le rapport « Sorties éducatives » en date du 21 septembre 2019 soit approuvé.

APPROUVÉE

- d) Comités d'admission

Proposition 19-R139 – François Boudreau et Francine Vaillancourt
Que le Conseil entérine la décision du Comité d'admission d'admettre les élèves identifiés lors de l'assemblée tenue à huis clos aux écoles précisées selon l'horaire prévu.

ADOPTÉE

- e) Transport scolaire/secondaire – Mise à jour

Avec le nouveau gouvernement provincial, la priorité n'est pas là.

2. AFFAIRES

*A. Gélinas

- a) Rapport financier intérimaire (*Annexe F.2.a.*)

Proposition 19-R140 – Anne-Marie Gélinault et Robert Boileau
Que le Rapport financier intérimaire 2018-2019 en date du 21 septembre 2019 soit reçu tel que présenté.

RECUE

Les rapports ont été présentés au comité de vérification.

On a 2 rapports : le premier rapport reflète l'année scolaire d'août 2018 à août 2019. Le deuxième rapport sert à prévenir si on aura un déficit au courant de la prochaine année scolaire.

Dans le premier rapport, on voit les éléments suivants :

Titulaire de salle de classe : les congés de maternité et de la CSPAAT étaient un peu plus élevés.

Suppléance : le remplacement de personnel enseignant, TES et EPE était à la hausse. C'est soit qu'il y avait plus de congés de maladie ou on avait plus de personnes capables de remplacer.
Manuels scolaires : on avait utilisé des frais contingents l'année dernière mais pas cette année.
Ordinateurs de salle de classe : on a de plus en plus de licences qu'on doit acheter.
Directions d'école : on a eu moins de congés de maladie l'année dernière.
Administration des conseils : on avait quelques contingents non utilisés.
Fonctionnement des écoles : on a utilisé beaucoup de frais pour faire le déneigement des toitures.
On a aussi eu beaucoup de difficulté à garder du personnel de nettoyage.
Autres dépenses : au début de l'année, le ministère de l'Éducation faisait une révision ligne par ligne des budgets donc l'approbation des projets est revenue plus tard.

Le deuxième rapport montre les choses suivantes:

Les prévisions pour l'année 2019-2020 sont encore un peu inconnues.

Place des jeunes : le programme fonctionne de mieux en mieux à chaque année.

On prévoit un déficit d'environ 610 000 \$ jusqu'à date.

3. INSTALLATIONS

a) Permis d'utilisation des locaux

b) Projets de réfection 2018-2019 (*Annexe F.3.b.*)

Proposition 19-R141 – Suzanne Nolin et Louise Primeau

Que la mise à jour des projets de réfection 2018-2019 en date du 21 septembre 2019 soit reçue.

RECUE

Monsieur Gélinas explique que le rapport a été présenté au comité des affaires lors de la session de travail. C'est un rapport un peu plus à date que celui du mois dernier.

École publique Franco-Manitou : presque terminé.

École publique Jean-Éthier-Blais: la toiture est terminée. Il reste juste une partie du sous-faces à faire; Plafond de l'entrée principale est terminé; Entrée extérieure est terminée.

École secondaire Villa Française des Jeunes : la conversion de la section pour l'élémentaire avance. Les phases 1 et 2 sont terminées. On a eu accès au locaux hier pour nettoyer.

École publique Hélène-Gravel : le projet approuvé l'année dernière mais a été rapporté.

École secondaire Château-Jeunesse : le projet de puit de lumière fenêtres était trop cher l'année dernière donc a été rapporté.

c) Projets de réfection 2019-2020 (*Annexe F.3.c.*)

Proposition 19-R142 – Anne-Marie Gélinault et Robert Boileau

QUE le rapport « Projets de réfection des écoles 2019-2020 » en date du 21 septembre 2019 soit reçu.

RECUE

Proposition 19-R143 – Anne-Marie Gélinault et Suzanne Nolin

QUE le Conseil approuve les projets de réfection proposés pour l'année scolaire 2019-2020.

ADOPTÉE

Proposition 19-R144 – François Boudreau et Suzanne Nolin

QUE le Conseil approuve de puisé 500 000 \$ de ses surplus accumulés pour l'année scolaire 2019-2020 pour les projets des écoles élémentaires de Noëlville et d'Elliot Lake.

ADOPTÉE

Afin de décider quel projet entreprendre, on prend en considération les commentaires des directions et les évaluations des écoles fait par le ministère de l'Éducation. On regarde aussi l'accessibilité.

Monsieur Gélinas explique qu'on a environ 2.7 millions de dollars qui doivent être utilisés pour des projets structuraux (fenêtres, plomberie).

L'année dernière on avait parlé d'épuiser un certain montant de nos réserves. On ramène cette proposition cette année.

4. RÉVISION DES LIGNES DE CONDUITE

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION

1. i) ACÉPO

➤ Rapport de la direction générale *NÉANT*
Anne-Marie va assister à un atelier de l'ACÉPO sur comment parler avec les médias.

ii) FNCSF – Winnipeg (Manitoba)

➤ Du 24 au 26 octobre 2019 ➤ Délégué(e)s

iii) RAPPORT – ÉLÈVES-CONSEILLÈRES
(*Annexe G.1.iii.a.*) (*Annexe G.1.iii.b.*)

Proposition 19-R145 – Francine Vaillancourt et Lynn Despatie

Que les rapports des élèves-conseillers en date du 21 septembre 2019 soient reçus.

RECUE

➤ RECFO (*Annexe G.I.iii.c.*) *NÉANT*

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION (suite)

1. iv) RAPPORT DES COMITÉS

- Comité de participation des parents – à déterminer
 - Réunion : le 7 novembre 2019
- Comité chargé de l'éducation de l'enfance en difficulté
 - Réunion : le 9 septembre 2019

Voir procès-verbal de la rencontre.

- Comité d'éducation
 - Réunion : le 30 septembre 2019
- Comité de l'environnement
 - Réunion : le 26 septembre 2019

v) REMARQUES DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA
DIRECTION DE L'ÉDUCATION

Monsieur Aubin demande aux conseillers de se poser la question de la protection de l'environnement lors de l'élection fédérale.

Monsieur le président mentionne aussi qu'il recevra le prix de la personnalité francophone de l'année lors du Banquet des Franco-Ontariens du 25 septembre. Monsieur Aubin remercie les gens du Conseil pour leur appui continu.

Monsieur Jean-Marc Aubin explique aux conseillers qu'il remarque dernièrement que de plus en plus de reporters aux nouvelles sont francophones. C'est donc encourageant pour la francophonie.

Monsieur le directeur, Marc Gauthier, se penche sur les activités ayant eu lieu dans les écoles :

- Les élèves de l'École publique Camille-Perron sont allés au Concours international de labour à Verner. L'École a aussi placé à l'extérieur des décors d'épouvantails en honneur du CIL.
- Madame Lynn Quirion, directrice de l'École publique de la Découverte se déguise à tous les matins pour accueillir les élèves.
- L'École publique de la Découverte lance un défi aux élèves et aux parents pour apporter des dîners santé qui ne nécessitent pas de réchauffage. Il y aura des dîners thèmes les mardis (dîner sans déchets, dîner salade, dîner froid).
- Les garçons de l'École secondaire Château-Jeunesse ont commencé les pratiques de ballon-volant et les filles ont commencé les pratiques de ballon-panier.

- Les inscriptions de l'École publique Jeanne-Sauvé sont à la hausse. Le personnel de l'école a adoré l'activité du bien-être lors de la journée pédagogique. Les élèves aiment beaucoup les gommettes interactives sur les planchers des couloirs.
- Un ancien élève de l'École secondaire l'Orée des Bois travaille avec la NASA afin d'utiliser la réalité virtuelle pour améliorer le séjour des astronautes dans l'espace.
- Le groupe OUICare de l'École secondaire Hanmer organise une vente-débaras le samedi 21 septembre. Tous les fonds amassés seront remis à la Soupe populaire Blue Door.
- Des élèves de l'École secondaire Hanmer participeront au ralliement vendredi militant pour le changement climatique.
- La circulation s'est beaucoup améliorée à l'École publique Jean-Éthier-Blais, grâce au réaménagement du stationnement.
- Afin d'améliorer l'esprit d'école, les élèves et les membres du personnel de l'École secondaire Cité-Supérieure ont été divisés en équipes. Il y aura des défis et des activités tout au long de l'année afin d'accumuler des points.
- Les élèves de l'École secondaire Cité-Supérieure font un voyage de camping de trois jours à Pukaskwa.
- Les sports pour les élèves de l'École secondaire Cité-Supérieure se déroulent entre Marathon et Manitowadge. L'École défraye les coûts de taxis, ce qui aide aux effectifs de l'école.
- Les élèves de l'École publique Pavillon-de-l'Avenir accueilleront leurs parents lors d'une soirée de programmation où ils leur présenteront leur école et leur classe.

vi) DEMANDE(S) SOUMISE(S) PAR LES MEMBRES DU CSPGNO POUR OBTENIR UN CONGÉ D'ABSENCE

Proposition 19-R146 – Anne-Marie Gelineault et Louise Primeau

Que l'on accorde un congé d'absence à Madame Josée Bouchard et Madame Monique Hébert-Bérubé pour la réunion régulière du Conseil ayant lieu le samedi 21 septembre 2019.

ADOPTÉE

H. RENSEIGNEMENTS

1. EFFECTIFS SCOLAIRES
(*Annexe H.1.*)

Proposition 19-R147 – Suzanne Nolin et Francine Vaillancourt

Que le rapport « Effectifs scolaires » en date du 21 septembre 2019 soit reçu.

ADOPTÉE

2. CORRESPONDANCE

I. ASSEMBLÉES ULTÉRIEURES

Le mercredi 16 octobre 2019 ➤ Réunion du Conseil ➤ Vidéoconférence

J. LEVÉE DE LA SÉANCE

Proposition 19-R148 – Robert Boileau et Julie Olivier

Que le Conseil lève la séance et fasse rapport de l'état de la question à 11 h 38.

ADOPTÉE

PV-R-21 SEPTEMBRE 2019

H:\Conseil\!Réunions GNO\2019\10_16_2019_REG\PV_21 septembre_2019_REG
-.doc

Sorties éducatives, culturelles et sportives - *octobre 2019*

A. Périlleuses :

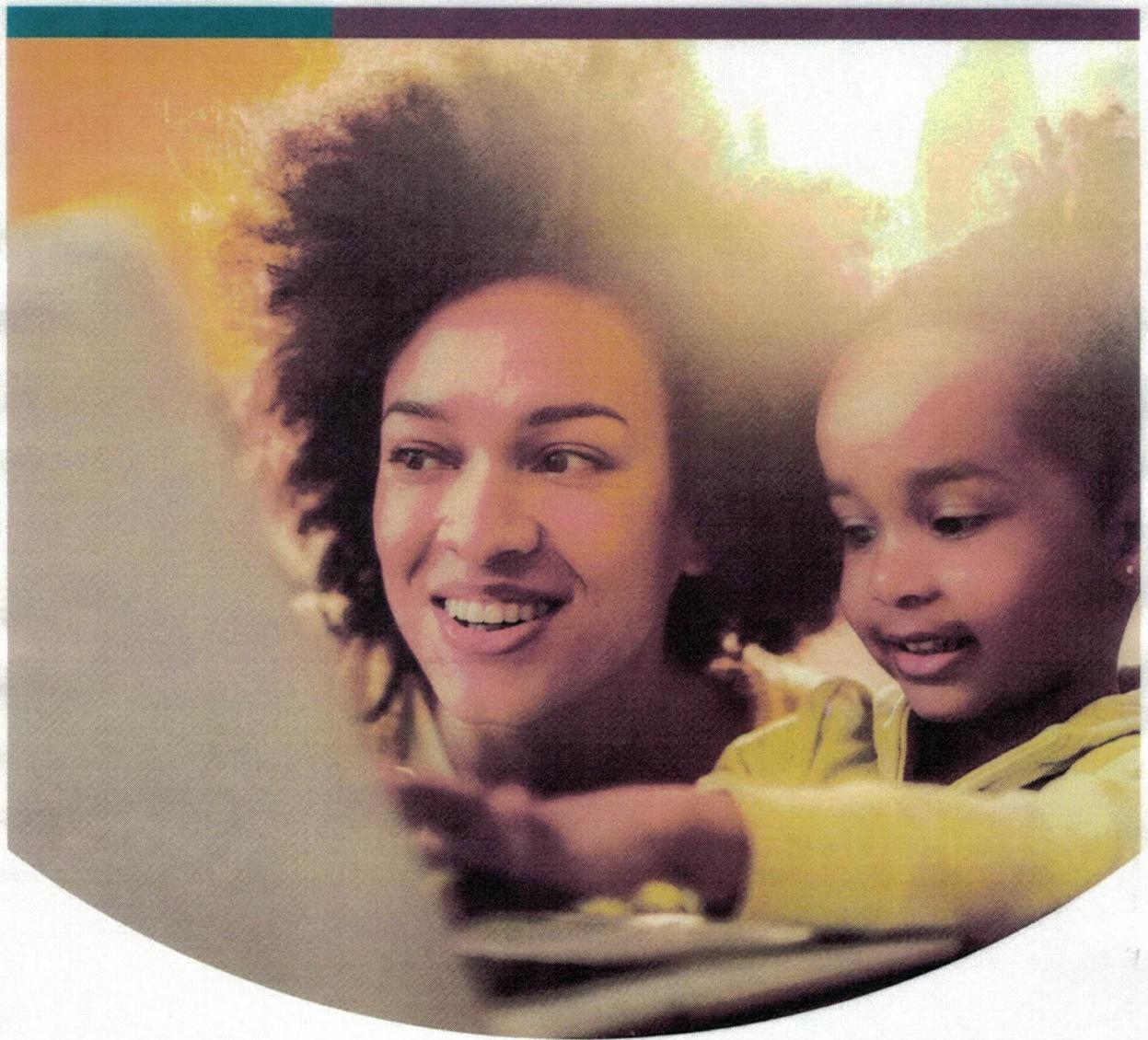
École	Date de la sortie	Lieu	Activité	Nombre d'élèves / niveau scolaire	Cout	Nom du responsable	Mode de transport
É. s. Cité-Supérieure	1 ^{er} novembre	Centre communautaire de Marathon	Le tir à l'arc	12 élèves 9 ^e et 10 ^e années	Aucun cout	Responsable : Julie Cyr Accompagnateur :	Voiture privée (parents ou personnel enseignant)
É. s. Cité-Supérieure	15 novembre	Centre communautaire de Marathon	Le tir à l'arc	12 élèves 9 ^e et 10 ^e années	Aucun cout	Responsable : Julie Cyr Accompagnateur :	Voiture privée (parents ou personnel enseignant)
É. p. Hanmer	19 juin 2020	Urban Air et Kupp Centre	La trampoline, parcours d'obstacles et jeu de laser	28 élèves 7 ^e année	40 \$ / élève Cout total : 1 120 \$	Responsable : Deana Drago Accompagnateurs : Denis Lessard Natalie Chamberland	Autobus scolaire

Plan opérationnel

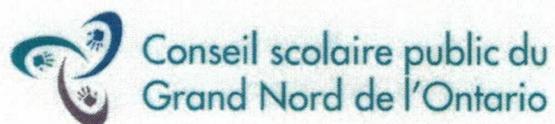
2019-2020



Conseil scolaire public du
Grand Nord de l'Ontario



Plan stratégique 2018-2023



Ensemble, pour la réussite et le bien-être de chaque élève !



Notre mission

Que faisons-nous ?

Le CSPGNO, conscient de la nécessité d'un environnement sain, en collaboration avec ses communautés, fournit une éducation publique de langue française de la plus grande qualité afin de développer chez chaque élève les compétences et les valeurs qui lui permettront de réaliser son plein potentiel et d'assumer sa place comme citoyen ou citoyenne du monde.

Que voulons-nous devenir ensemble ?

Notre Conseil est reconnu pour :

- L'excellence de l'éducation et des services aux élèves;
- L'amour des enfants et des jeunes;
- L'accueil des familles et des membres de la communauté;
- La qualité et l'épanouissement de la langue française;
- Le dynamisme de son milieu et l'ouverture sur le monde;
- Le soutien à la créativité et à l'innovation;
- Le souci de l'écologie.

Le CSPGNO est un milieu de vie accueillant et sécuritaire qui valorise le dépassement de soi, la résilience et l'autonomie. Ensemble, le personnel scolaire, les familles et les communautés sont engagés à la réussite globale de chaque élève pour le progrès de la société!



Notre vision

Nos valeurs et motivations

Qu'est-ce qui nous inspire, qui nous motive

Respect et valorisation

- Notre travail est fondé sur la reconnaissance de la valeur et de l'unicité de chaque personne.
- Nous accueillons et valorisons la diversité.

Engagement et leadership

- Notre engagement se manifeste dans un appui soutenu et un encadrement individualisé où chaque élève est amené à évoluer vers son plein potentiel comme personne, comme membre actif de la communauté et comme citoyenne ou citoyen du monde.
- Notre Conseil est engagé au développement continu du leadership dans nos écoles et nos communautés.

Collaboration

- Nous cultivons la solidarité, l'entraide, le travail en équipe et la collaboration en réseau pour notre perfectionnement continu.
- Notre vision commune passe également par le souci intergénérationnel.

Langue et culture

- Nous assumons nos responsabilités de préserver et de promouvoir la langue et la culture des élèves et de la communauté.
- Nous préconisons la maîtrise et la valorisation de la langue française tant chez nos élèves que chez notre personnel.
- Nous croyons que l'école fait partie intégrante de la communauté de langue française et que la communauté fait partie intégrante de l'école.
- Nous mettons en valeur la culture franco-ontarienne.

Innovation

- Nous favorisons l'innovation, la recherche et l'évaluation en vue de l'amélioration de nos pratiques et de nos approches.

Intégrité

- Nos décisions et nos actions sont empreintes de transparence, d'équité et d'authenticité.
- Nous définissons le succès non seulement en fonction des résultats, mais aussi en fonction de la manière responsable d'atteindre cet objectif.

Nos axes prioritaires d'action

Que voulons-nous transformer, améliorer et renforcer d'ici 5 ans ?

Appuyer le rendement, le bien-être et la réussite globale de chaque élève

- en fournissant un accès équitable à des programmes et des services novateurs, pertinents et de qualité supérieure axés sur les besoins individuels et les forces de chaque élève;
- en entretenant un climat sain, inclusif et sécuritaire dans toutes nos écoles;
- en assurant l'utilisation efficace des technologies informatiques et de communication pour améliorer l'expérience d'apprentissage;
- en favorisant le maintien de réseaux interprofessionnels pour assurer le perfectionnement continu et l'échange de pratiques réussies;
- en facilitant une transition harmonieuse et efficace de nos élèves tout au long de leur parcours scolaire;
- en développant la pensée critique.

Apprentissage et enseignement

Assurer la vitalité du CSPGNO

- en mettant en œuvre une stratégie de rétention et d'augmentation des effectifs;
- en offrant des programmes et des services novateurs de manière à préparer nos élèves pour l'avenir;
- en appuyant un personnel engagé et compétent;
- en déployant une stratégie de développement du leadership;
- en reconnaissant la valeur et la contribution du personnel à la réussite de nos élèves et du Conseil;
- en faisant la promotion de nos services, de nos programmes et de nos succès.

Vitalité institutionnelle

Espace francophone et développement communautaire

- Enrichir l'espace de vie en français dans nos communautés**
- en fournissant aux élèves des occasions de participer à des activités scolaires et parascolaires qui leur permettent de vivre des expériences significatives favorisant leur croissance personnelle, scolaire et communautaire ainsi que le développement de leur leadership;
 - en établissant des partenariats avec les membres et les instances communautaires;
 - en faisant la promotion de la valeur ajoutée de l'éducation en langue française et de la dualité linguistique canadienne.

Engagement des parents et des familles

Encourager et soutenir activement la participation et l'engagement des parents et des familles

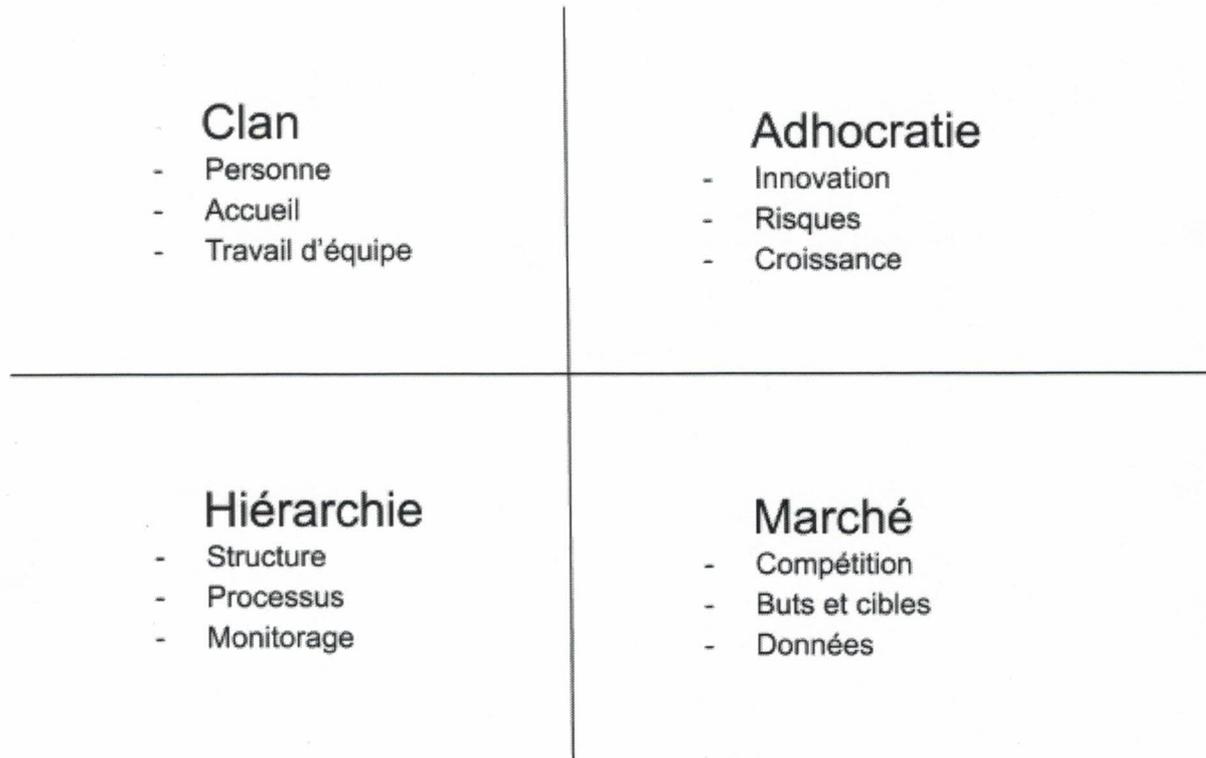
- en entretenant un climat d'accueil et de respect, notamment des parents comme partenaires dans l'apprentissage et l'épanouissement de leur enfant ;
- en fournissant un appui aux parents pour les aider dans l'accompagnement de leur enfant;
- en assurant une communication ouverte et soutenue avec les parents.

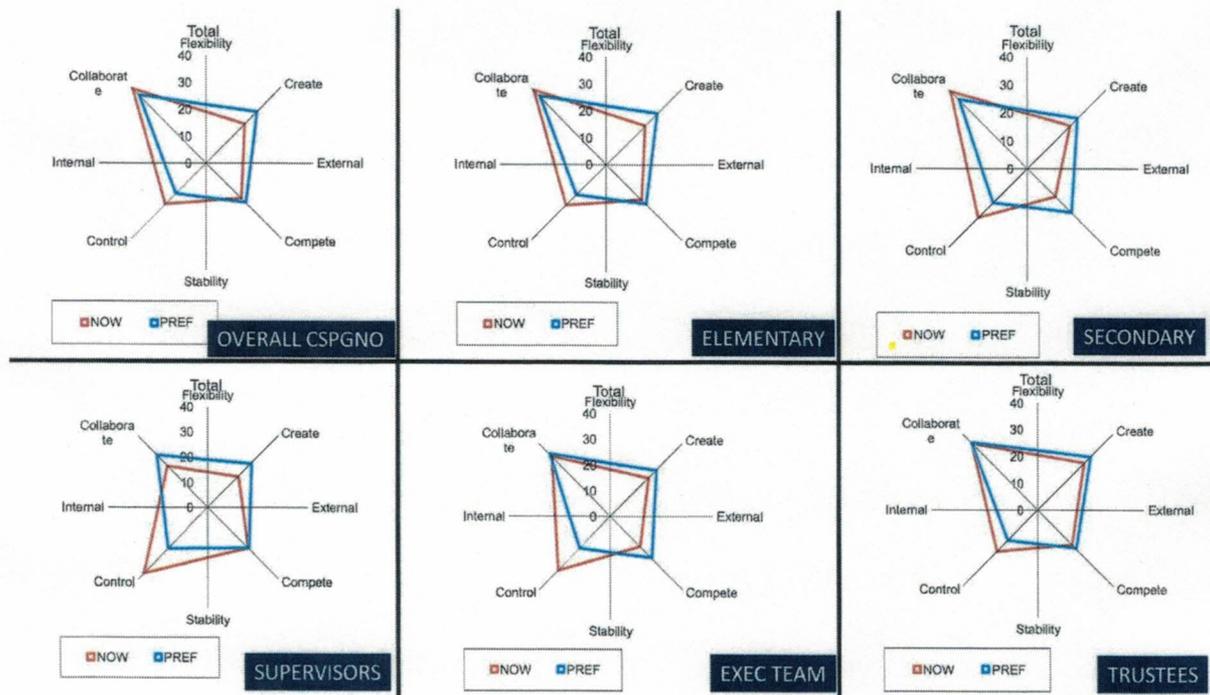
Gestion et gouvernance efficaces

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente

- en maintenant des processus de gestion rigoureux;
- en gouvernant de façon éthique et efficace;
- en prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits;
- en assurant la cohésion et l'harmonisation de tous les plans opérationnels;
- en maintenant une communication ouverte et transparente auprès du grand public.

Culture organisationnelle





Secteurs

Affaires - p. 8	Animation culturelle - p. 12
Bien-être - p. 20	Communications - p. 26
Direction de l'éducation - p. 32	Éducation autochtone - p. 37
Immobilisations - p. 42	Informatique - p. 48
Ressources humaines - p. 55	Services à l'élève - p.61
Services pédagogiques - p. 67	Surintendance de l'éducation - p. 77

Affaires

Forces	Préoccupations (besoins)
Équipe avec les compétences en finance Bon travail d'équipe Bon sens analytique Le Conseil a une bonne situation financière Une équipe ouverte au changement L'équipe a le Conseil à cœur L'équipe a un bon sens d'éthique	Certains processus tels que la collecte de fonds n'ont pas été informatisés dans les écoles Petite équipe dont la ségrégation des tâches n'est pas toujours possible Le ministère est en situation déficitaire donc il coupe les subventions pour les Conseils. Le Conseil a été frappé par des coupures en EED et dans les subventions géographiques.

Pratiques à maintenir

Processus ont été mis en place pour aider les écoles avec les logiciels de gestion bancaire et SAP (logiciel de la gestion des données financières et de ressources humaines)
Des contrôles sont en places pour gérer les budgets par l'entremise du logiciel SAP

Rôles et responsabilités

Gestion des budgets
Soumettre des rapports financiers au MEO, au comité exécutif et aux conseillers scolaires
Responsable de payer les employés du Conseil
Appuyer les secteurs avec le processus d'achat par l'entremise de ses lignes de conduite et directives administratives
Responsable de payer les factures du Conseil

Responsable de facturer les clients de Place des Jeunes et d'en faire la collecte
 Responsable de la facturation auprès d'agences gouvernementales
 Responsabilité partagée pour le système SISA (logiciel de gestion des absences du personnel)

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

100% des écoles dont la population estudiantine le justifie (17 des 19 écoles), utiliseront le guichet virtuel du GNO pour les transaction financière et les sorties éducatives avec les parents par la fin juin 2020.

Orientation stratégique :

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente:

- en maintenant des processus rigoureux de gestion

Encourager activement et soutenir la participation et l'engagement des parents et des familles:

- en fournissant un appui aux parents pour les aider dans l'accompagnement de leurs enfants.

Culture organisationnelle

Présent

Hiérarchie
Clan

Visé

Hiérarchie
Clan
Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
------------	------------	-------------------------------	------------

D'aviser les écoles qui ne sont pas encore converties	Contrôleure Surintendant des affaires Coordinateur informatique	Surintendant des affaires	Septembre 2019
Travailler avec la compagnie School Day pour mettre en place toutes les étapes du processus de mise en oeuvre.	Contrôleure Surintendant des affaires Coordinateur informatique	Surintendant des affaires	Février 2020

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Le secteur des affaires va mettre en oeuvre 77% (10 des 13) des recommandations suite au rapport des vérificateurs internes touchant le processus des achats avant la fin juin 2020.

Orientation stratégique :

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente:

- en maintenant des processus rigoureux de gestion.

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Hierarchie Clan	Hierarchie Clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
D'organiser une rencontre du secteur pour évaluer les recommandations et de déterminer comment nous pourrions mettre en oeuvre les recommandations avant la fin de l'année scolaire. D'organiser une rencontre mensuelle par la suite pour évaluer le progrès des recommandations.	Contrôleure Surintendant des affaires	Surintendant des affaires	Fin janvier 2020
De communiquer avec Franco-Achat pour de l'assistance à mettre en oeuvre certaines recommandations.	Contrôleure Surintendant des affaires	Surintendant des affaires	Fin janvier 2020

Résultat

Animation culturelle 2019-2020

Forces	Préoccupations (besoins)
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre d'activités à grand déploiement qui incluent la participation d'un plus grand nombre d'élèves - Ouverture d'esprit des membres de l'équipe face aux préoccupations sociales courantes (p. ex., environnement, - PNMI, LGBT2Q+) - Travail d'équipe et d'entraide - Gestion de crise et d'imprévus - Flexibilité dans l'exécution d'un plan - Passion et curiosité - Innovation - Équipe dynamique 	<ul style="list-style-type: none"> - Calendriers scolaires des différentes régions compliquent les tournées - Demeurer actif sur Animation culturelle 2.0 - Difficulté à recruter des enseignants pour accompagner les élèves - Plusieurs congés et roulement de personnel (maternité, maladie, etc.) - Manque de suppléance et gestion du calendrier CSPGNO - Défis de transport (p. ex., autobus, faire déplacer les élèves dans le nord) - Écoles éloignées (déplacement difficile) - Ajouts d'activités en cours d'année - Budgets (Fonds d'appui et Conseil des arts de l'Ontario) approuvés tard dans l'année - Promotion et publicité (p. ex., rédaction d'articles au sujet des activités pour des journaux) - Plusieurs enseignants ne savent pas comment intégrer les activités planifiées à leur enseignement - Entendre les enseignants se parler en anglais entre eux - Difficulté à avoir accès au personnel clé pour faciliter les activités

Pratiques à maintenir

- Animation culturelle 2.0
- Ateliers de *vlogues*
- Activités à grand déploiement : tournois d'échecs et sportifs, Folie-furieuse, Méli-mémots, Mini-Unis, etc.
- Radio-Chaud: volet musical et promotionnel

Rôles et responsabilités

- Directrice des services pédagogiques = Carole Brouillard Landry
- Animateurs culturels = Ryan Demers, Renelle Tousignant, Natalie Lalonde, Nadia Simard, Michel Laforge

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous informons les élèves par rapport aux enjeux internationaux alors ils vont devenir des meilleurs citoyens du monde capable de réagir et de contribuer à des solutions aux grands défis d'aujourd'hui et de demain.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire (contribuer à élargir et enrichir l'espace de vie en français dans nos communautés) :

- En fournissant aux élèves des occasions de participer à des activités scolaires et parascolaires qui leur permettent de vivre des expériences significatives favorisant leur croissance personnelle, scolaire et communautaire ainsi que le développement de leur leadership.

Construction identitaire :

- L'éveil au milieu et à la réalité culturelle francophone;
- l'identification à un groupe par l'adoption des caractéristiques de ce groupe;

Leadership participatif;

- Le développement, avec une équipe solide, d'une vision positive de l'école qui est perçue comme protectrice de la langue, de la culture et de l'environnement.

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Clan
Adhocratie

Marché
Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Vote étudiant - RYAN	https://voteetudiant.ca/canada/	Ryan	21 octobre 2019
Projets écologie - Renelle T.	comité de l'environnement sondage auprès des écoles	Renelle	Toute l'année

Mini-Unis + Forum des élèves	développer un défi ICE afin que les élèves puissent trouver des solutions possibles au sujet de l'environnement	Natalie, Ryan, Michel Alain Kingsley et Benoit	20 et 21 novembre 2019
Camps de leadership, écoles élémentaires	Nadia, Ryan et appui de toute l'équipe	Nadia, Ryan	Toute l'année

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous augmentons la présence de l'équipe d'animation culturelle à l'élémentaire alors les élèves et le personnel développeront davantage en espace francophone.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire (contribuer à élargir et enrichir l'espace de vie en français dans nos communautés) :

- En fournissant aux élèves des occasions de participer à des activités scolaires et parascolaires qui leur permettent de vivre des expériences significatives favorisant leur croissance personnelle, scolaire et communautaire ainsi que le développement de leur leadership.

Construction identitaire :

- L'éveil au milieu et à la réalité culturelle francophone;
- l'identification à un groupe par l'adoption des caractéristiques de ce groupe;

Croissance institutionnelle (assurer la croissance continue et la vitalité du CSPGNO) :

- En innovant en ce qui touche l'offre de nos programmes et services visant à préparer nos élèves pour l'avenir;
- En déployant une stratégie du développement du leadership au sein du Conseil.

Présent	Visé
Clan Adhocratie -	Marché Adhocratie -

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
------------	------------	-------------------------------	------------

Prévoir des journées afin que les animateurs visitent les écoles élémentaires	L'équipe entière d'animation culturelle.	Tous	Juin 2020
Présenter la pièce de théâtre "Y'était une fois" aux élèves de la maternelle et jardins de tous les écoles élémentaires du CSPGNO. La pièce sera également présentée en soirée dans les communautés du CSPGNO.	Natalie Lalonde, Ryan Demers, Michel Laforge	Ryan Demers Natalie Lalonde Michel Laforge	Décembre 2019
Une journée d'activité dans les écoles élémentaires du Nord à chaque mois	Renelle T	Renelle	Juin 2020
CAO deux séries d'ateliers-formations offerts par l'artiste en résidence aux enseignants au niveau 1ère et 2e année dans les écoles élémentaires du CSPGNO (danse, arts visuels).	Nadia, Pandora Topp	Nadia	novembre 2019 à mai 2020
Tournoi Méli-mémots, activités en classes et tournoi de jeux avec les mots	Nadia Simard	Nadia	juin 2020

Résultat

Objectif 3 (SMART ou théorie d'action) :

Si on développe davantage des activités de communication orale lors de nos initiatives conseil alors les élèves auront un meilleur vocabulaire.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire (contribuer à élargir et enrichir l'espace de vie en français dans nos communautés) :

- En fournissant aux élèves des occasions de participer à des activités scolaires et parascolaires qui leur permettent de vivre des expériences significatives favorisant leur croissance personnelle, scolaire et communautaire ainsi que le développement de leur leadership.

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Clan Adhocratie -	Marché Adhocratie -

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
------------	------------	-------------------------------	------------

Nouveau tournoi d'improvisation au conseil.	outiller les élèves afin qu'ils puissent participer à l'improvisation	Ryan et Michel	Tournoi conseil 26 février 2020
Production d'un balado conseil	créer des balados afin de développer davantage des occasions de communication orale	Michel	Production d'un épisode par mois
Forum des élèves	permettre aux élèves de s'exprimer en français tout en travaillant des objectifs particuliers	Ryan, Michel	20 novembre 2019
Marathon de lecture et Salon du livre	faire la promotion des activités du Salon du livre	Nadia	Septembre à mai 2020

Résultat

Bien-être élèves et adultes

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Élève au centre de nos actions Équipe multidisciplinaire (T.S., ortho, ACA, conseillers pédagogiques, assiduité, comportement, psychologie) Approches basées sur la recherche (approches axées sur les forces, approches positives, pleine conscience, mentalité de croissance) Outils de monitoring en place (sondages sur le climat, questionnaire sur la résilience) Initiative portant sur la résilience Partenariats avec les agences communautaires (Santé publique Sudbury et district, RLISS, HSN) Collaboration avec l'équipe pédagogique, les services informatiques et l'équipe d'animation culturelle Innovateurs et avant-gardistes Culture inclusive Flexibilité dans nos pratiques et ouverture d'esprit Stabilité du personnel Liens établis avec le personnel scolaire et les élèves Sentiment d'appartenance des membres de l'équipe Culture d'amélioration continue Plateforme Sprout Collaboration étroite avec le CÉNO</p>	<p>Nombre d'élèves ayant besoin de services en travail social Bien-être des adultes (p. ex., taux d'absentéisme) Légère baisse dans les résultats du sondage sur le climat scolaire Légère hausse de comportement d'intimidation verbale et électronique Mise en oeuvre des stratégies suite à une session universelle par l'équipe en santé mentale</p>

Pratiques à maintenir

Collaboration / travail d'équipe
Interventions en travail social / service direct à l'élève
Collecte de données
Perfectionnement et accompagnement du personnel dans une approche d'inclusion
Culture qui favorise le développement de la résilience
Programmes de l'article 23 (6 centre de traitement de jour, 1 centre en milieu hospitalier)
Évaluation de la menace et du risque de violence (EMRV)
Mise en oeuvre des pratiques de pleine conscience en salle de classe
Sessions universelles en salle de classe

Rôles et responsabilités

Direction des Services à l'innovation -Renée Coulombe
Direction des Services à l'élève - Carole Paquette
Secrétaire exécutive aux SAÉ - Rachelle Cooke
Leader du bien-être des élèves - Diane Zannier
Conseiller.ères pédagogiques - Sylvie Forest Palkovits, Annick Nadeau, Tina Piquette, Carole Perreault, Mariza Bozzato-Bissonette, Tanya Black, Céline Paradis, Lyse Bourré, Josée Tremblay
Conseillère en ACA - Sylvie Grenier
Travailleurs sociaux - Andrée Berthiaume, Jacqueline Richer-Dutrisac, Brigitte Julien et Richard Lemieux
Agent d'assiduité et gestion de crise - Marc Gravel
Assistant.es en intervention comportementale - Anne Amyotte, Julie Ouimet et Sabrina Perry
Enseignant itinérant en milieu hospitalier - Yves Legault
Enseignant itinérant à domicile - Jean-François Lévesque
Enseignante en milieu correctionnel - Michelle Regan

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Un sondage complété en mai 2019 par le personnel nous a révélé que seulement 40 % des membres connaissent le plan d'action pour le climat scolaire de l'école (Moi, j'agis).

Si le personnel est impliqué dans l'élaboration des objectifs, il y aura une meilleure mise en oeuvre des stratégies gagnantes pour améliorer le climat scolaire.

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement :

- en fournissant un accès équitable à des programmes et des services novateurs, pertinents et de qualité supérieure axés sur les besoins individuels et les forces de chaque élève.
- en entretenant un climat sain, inclusif et sécuritaire dans toutes nos écoles

Culture organisationnelle

Présent

Hierarchie (structure en place depuis quelques années)
Marché (répond aux besoins de certains)

Visé

Marché (répond aux besoins de plus d'élèves)
Adhocratie (offre de nouvelles approches universelles et ciblées)

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Révision du plan Moi, j'agis pour qu'il soit axé sur l'action	Principes de Ron Morrish	Carole Paquette	septembre 2019

Rédiger le plan d'action Moi j'agis en collaboration avec le personnel scolaire	Plan révisé Moi j'agis sondage sur le climat scolaire données du Profileur	directions d'école personnel scolaire	journée pédagogique de septembre 2019
Collaboration avec Ron Morrish	rencontre des équipes d'action avec Ron Morrish par école Conférence systémique avec Ron Morrish	Renée Coulombe Carole Paquette	automne 2019 printemps 2020 automne 2020
Monitoring des plans d'actions Moi, j'agis pendant les rencontre ARE conseil	rencontre multidisciplinaire Plan d'action des écoles s'assurer que le personnel ait la formation nécessaire	Carole Paquette Renée Coulombe directions d'école	mensuel

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si on bâtit la capacité du personnel, le personnel se sentira mieux outillé pour assurer l'inclusion et la sécurité de tous les élèves.

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement :

- en favorisant le maintien de réseaux interprofessionnels pour assurer le perfectionnement continu et l'échange de pratiques réussies.

Vitalité institutionnelle :

- en maintenant et appuyant un personnel engagé et compétent.

Culture organisationnelle	
Présent	Visé
Hiérarchie (selon des pratiques établies depuis quelque temps / fonctionnement en silos)	Marché (selon ce que veulent les membres du personnel) Clan (davantage de collaboration recherchée) Adhocratie (favorise l'innovation, la prise de risque, la croissance)

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
<p>Équipe en santé mentale</p> <ul style="list-style-type: none"> - modelage de stratégies au niveau du comportement et de la santé mentale - sessions universelles en salle de classe sur des sujets spécifiques selon les besoins et les intérêts afin de bâtir la capacité du personnel et des élèves (p.ex. auto-régulation, anxiété, sensibilisation sur la santé mentale, inclusion, discussions sur des sujets sensibles (p.ex. décès)) - SafeTALK - EMRV <p>Conseillers ped EED</p> <ul style="list-style-type: none"> - différenciation pédagogique - gestion de classe - gestion du comportement 	<p>salle calme</p> <p>participation active du personnel</p> <p>sessions universelles</p> <p>équipe-école</p> <p>Vers un juste équilibre</p> <p>Diriger pour favoriser la réussite</p> <p>Minfulschools.org</p> <p>zone de régulation</p>	<p>Renée Coulombe</p> <p>Carole Paquette</p> <p>Diane Zannier</p> <p>directions d'école</p> <p>conseillers pédagogiques</p>	<p>septembre 2019 à</p> <p>juin 2020</p>

<ul style="list-style-type: none"> - systèmes de motivation - PEI - adaptations / modifications / attentes différentes - sessions de pleine conscience <p>TSA/ ACA</p> <ul style="list-style-type: none"> - approches ACA en salle de classe - collecte de données pour identifier la fonction du comportement <p>Personnel enseignant</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueil - créer des liens avec tous les élèves - participation active lors des sessions universelles - collaboration avec le personnel des services à l'élève - mise en oeuvre des stratégies gagnantes recommandées ou modelées 			
--	--	--	--

Résultat			
-	-	-	-

Communications

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Collaboration avec les secteurs Collaboration avec les écoles Capacité de travailler en équipe Bel esprit d'équipe Entregent, dynamisme et humour au sein de l'équipe Branchée dans la communauté francophone Équipe ouverte aux changements et aux suggestions Capacité de gérer plusieurs dossiers avec une petite équipe Capacité de répondre aux demandes des secteurs dans un délai raisonnable Partenariats avec organismes dans la région du Grand Sudbury Présence communautaire francophone dans la région du Grand Sudbury Présence au sein de réseaux professionnels Accessibilité de nos écoles sur l'ensemble de notre territoire Service hors pair avec les clients qui utilisent nos installations scolaires Innovateur dans la promotion de notre système Commandites d'événements Étroite relation avec les trois autres conseils publics Bonne réputation auprès de nos collaborateurs Ouverture de collaboration avec la communauté francophone Belle relation de collaboration avec les médias/ journalistes francophones et anglophones</p>	<p>Immense territoire Petite équipe Limite de recrutement dans certaines régions Concurrence avec l'école catholique et les programmes d'immersion Budget</p>

Pratiques à maintenir

Promotion des services et programmes du Conseil
Recrutement des élèves
Rayonnement du Conseil et des écoles
Utilisation et présence accrues des médias sociaux (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn)
Présence dans les médias traditionnels
Participation à la page-école du Voyageur, Tapage
Travailler en collaboration avec tous les membres du personnel
Collaboration avec nos partenaires communautaires
Présence dans les réseaux professionnels
Collaboration avec nos journalistes francophones et anglophones
Participation à des activités communautaires (Centre de santé, Saint-Jean, Levée du drapeau, Semaine de la francophonie, etc.)
Capacité d'offrir un excellent service auprès des clients qui utilisent nos installations scolaires
Maintien du système EBASE (logiciel de location)
Comité provincial sur les utilisations des installations scolaires
Comité Planification communautaire - table éducation
Comité sur l'immigration
Initiatives internes (Centraide, Paniers de Noël, CSPINGO, Célébrations, etc.)
Gestion du dossier des retraités et des Prix de distinction
Collaboration avec les conseils publics de langue française
Collaboration sur certains dossiers avec le Conseil catholique du Nouvel-Ontario
Travail sur la campagne provinciale des conseils scolaires publics de langue française
Mise à jour et amélioration des sites web des écoles et du Conseil
Appui aux directions, secrétaires sur leurs sites webs et leurs pages Facebook
Appui aux écoles sur la promotion de leurs écoles
Appui aux écoles pendant leur période d'inscription et portes ouvertes
Entretien des mises à jour du Portail
Défrichage de nouveaux terrains (festivals, initiatives communautaires, etc.)

Rôles et responsabilités

Carole Dubé, directrice des communications
Louis-Philippe Desjardins, agent du développement institutionnel
Robin Trottier, secrétaire administrative

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous augmentons la présence communautaire du CSPGNO sur l'ensemble de son territoire, auprès du grand public, des membres de son personnel, des parents et des élèves, nous allons accroître les inscriptions, la notoriété et la visibilité du Conseil.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire
Engagement et sens d'appartenance des parents, des familles et des membres du personnel
Croissance institutionnelle
Gestion et gouvernance efficaces

Culture organisationnelle

Présent

Clan
Marché
Adhocratie

Visé

Clan
Marché
Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
<p>Augmenter la collaboration avec des regroupements, des bureaux de développement communautaires, des agences et entreprises sur l'ensemble de notre territoire afin de tisser des liens de confiance avec eux.</p> <p>Développer des partenariats avec nos conseils scolaires homologues et associations afin de collaborer à des initiatives de recrutement des élèves dans nos écoles francophones.</p> <p>Mettre l'accent sur les projets innovateurs du Conseil et en faire la promotion en tant que chef de file dans le domaine de l'éducation.</p> <p>Par le biais des médias sociaux, des médias traditionnels et des sites web (Conseil et école), faire la promotion des pratiques réussies et des nouvelles initiatives du Conseil et des écoles en créant un sens d'appartenance et un sens de fierté auprès de notre personnel, de nos familles et de nos élèves.</p>	<p>rencontres comités activités communautaires projets partenariats nouveaux marchés festivals</p>	<p>Carole Dubé Louis-Philippe Desjardins Robin Trottier</p>	<p>juin 2020</p>

<h2>Résultat</h2>

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous démontrons les forces, l'excellence et les valeurs humaines du CSPGNO en mettant de l'avant des histoires à succès des membres du personnel, des élèves, des familles et des anciennes et anciennes du Conseil, nous augmenterons la notoriété des écoles et nous encouragerons la fidélisation auprès Conseil.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire
 Engagement et sens d'appartenance des parents, des familles et des membres du personnel
 Croissance institutionnelle
 Gestion et gouvernance efficaces

Culture organisationnelle

Présent

Clan
 Adhocratie
 Marché

Visé

Clan
 Adhocratie
 Marché

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Développer un contenu de marque afin de recueillir et partager des témoignages de membres	Vidéos Annonces journaux	Carole Dubé Louis-Philippe	juin 2020

<p>de la communauté scolaire indiquant les raisons pour lesquelles les écoles du CSPGNO sont, selon eux, le meilleur choix.</p> <p>Développer la phase 2 de la campagne promotionnelle avec des témoignages d'anciens et anciennes du CSPGNO qui ont réussi dans divers domaines professionnels.</p> <p>Dans une perspective de valorisation, mettre l'attention sur les membres du personnel ainsi que sur les familles et les élèves de nos écoles.</p>	<p>Profils Web (Facebook, sites web, Instagram, Twitter, etc.) Capsules Panneaux réclames Annonces radio Annonces télé Affiches</p>	<p>Desjardins Robin Trottier</p>	
---	---	--------------------------------------	--

Résultat

Direction de l'éducation

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Notre mission/vision et nos forces Relation entre la table politique et l'administration Relation avec les directions d'école Les décisions sont axées sur les besoins des élèves Expertise et expérience du CE Plan stratégique Nos pratiques pédagogiques Nos résultats de l'OQRE aux cycles primaires et moyens Notre approche technopédagogique Nos programmes innovateurs (IB, école de métier, Pdj, etc.) PNMI, LGBTQ+, les clubs, etc. Animation culturelle au Conseil</p>	<p>Grandeur du territoire Maintenir la croissance Desservir les communautés équitablement Présence accrue sur le territoire (ajout d'école) Améliorer nos résultats de l'OQRE au secondaire Retraite du personnel et intégration et formation des nouveaux membres Utilisation optimale de nos édifices Attentes du MEO Diminution dans les budgets</p>

Pratiques à maintenir
<p>Rencontre du comité exécutif Continuer le virage Lean Analyse Le PAC - PAÉ Continuer le travail touchant la résilience et l'approche axée sur les forces Présence dans les écoles Courriels hebdomadaires aux conseillers et aux membres du personnel du conseil Rencontre avec le personnel du siège social</p>

Rôles et responsabilités

Comité exécutif :

Barbara Breault - surintendante de l'éducation
Carole Brouillard-Landry - directrice des services pédagogiques
Renée Coulombe - directrice de l'innovation
Eric Despatie - directeur des Ressources humaines
Carole Dubé - directrice des communications
Alain Gélinas - surintendant des affaires
Catherine Grenier - adjointe exécutive
Carole Paquette - directrice des services à l'élève

Table politique :

Jean-Marc Aubin - président
Anne-Marie Gélinault - vice-présidente
Robert Boileau - conseiller
Josée Bouchard - conseillère
François Boudreau - conseiller
Lynn Despatie - conseillère
Monique Hébert-Bérubé - conseillère
Suzanne Nolin - conseillère
Julie Olivier - conseillère
Louise Primeau - conseillère
Kristy Tourout - conseillère
Francine Vaillancourt - conseillère
Emma Pinard - élève conseiller
Chloé Madore-Bouffard - élève conseillère

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :	
Si nous mettons en place des procédures et des plans, nous diminuerons les risques au système, aux écoles et à nos communautés scolaires..	
Orientation stratégique :	
Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente <ul style="list-style-type: none"> - en maintenant des processus de gestion rigoureux; - en prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits; - en gouvernant de façon éthique et efficace. 	
Culture organisationnelle	
Présent	Visé
Hiérarchique Clan	Hiérarchique Clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Mettre sur pied un plan d'urgence pour le conseil	L'internet CSPNE Les membres du CE Ressources internes	Marc Gauthier CE Service tech	décembre 2019

Réviser la gestion des puces électroniques	Logiciel	Marc Gauthier Carole Dubé	juin 2020 - continuel
Gestion des présences des élèves - ASPEN - Place des jeunes	Comité provincial Logiciels	Marc Gauthier CE Service tech	septembre 2021

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

L'année scolaire 2019-2020 sera marquée par des changements en éducation et la négociation des ententes collectives. Si nous gérons bien le changement, le CSPGNO pourra continuer à bien remplir son mandat (croissance, éducation, bien-être, etc.).

Orientation stratégique :

Assurer la croissance continue et la vitalité du CSPGNO :

- en maintenant et en appuyant un personnel engagé et compétent;
- en reconnaissant la valeur et la contribution de notre personnel à la réussite des élèves et du CSPGNO.

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Hiérarchique	Clan Adhocratie
--------------	--------------------

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Accompagner les nouveaux membres du personnel	Rencontres Plan de croissance Plan opérationnel	Marc Gauthier	juin 2020
Suivre et s'adapter aux changements que le nouveau gouvernement va apporter	Planification avec le CE Réunions du CODELF, du CODEP, de CODE, du MÉO, de l'ACÉPO, etc. Notes des services	Marc Gauthier Membres du CE	juin 2022
Naviguer à travers la négociation (provinciale et locale) des diverses ententes collectives et faire la mise en oeuvre.	Planification avec le CE Rencontre avec les divers intervenants (ACÉPO, membres de la table politique, membres du CE, équipe de directions) Analyse et production de divers documents	Marc Gauthier Membres du CE	juin 2020

Résultat

Éducation autochtone

PNMI

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>champions dans toutes les écoles ouverture de la part du personnel et des élèves idées créatives de l'équipe d'animation culturelle comité consultatif de l'éducation autochtone (CCEA) a une représentation des 3 différents groupes indigènes sorties éducatives de fin d'année en lien avec la culture autochtone augmentation du nombre de demandes pour des ressources et des invitées participation à la semaine de reconnaissance des traitées et de la journée du chandail orange</p>	<p>peu de partenaires PNMI francophones manque de connaissances liées à la culture et à la réconciliation peu de ressources en français pour appuyer l'apprentissage de la culture s'assurer de ne pas s'approprier de la culture PNMI manque de référents culturels PNMI francophones</p>

Pratiques à maintenir

- permettre une certaine flexibilité aux niveaux des activités auxquelles les écoles peuvent participer
- participer à la journée du gilet orange
- participer à la semaine de reconnaissance des traitées
- remettre le formulaire d'auto identification lors de l'inscription
- reconnaître la journée nationale des peuples autochtones
- collaboration avec l'université de Sudbury

Rôles et responsabilités

Direction des Services à l'élève et de l'éducation autochtone: Carole Paquette
Animateur culturelle PNMI: Stéphane Paquette

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si on inclut des éléments de la culture indigène aux activités culturelles dans toutes les écoles du CSPGNO, plus d'élèves démontreront leur fierté envers leur culture en s'auto identifiant comme Premières Nations, Métis ou Inuit.

Orientation stratégique :

Engagement des parents et des familles:

- entretenir un climat d'accueil et de respect, notamment des parents comme partenaires dans l'apprentissage et l'épanouissement de leur enfant

Espace francophone et développement communautaire:

- établir des partenariats avec les membres et les instances communautaires
- favoriser la promotion de la valeur ajoutée de l'éducation en langue française et de la dualité linguistique canadienne

Apprentissage et enseignement:

- entretenir un climat sain, inclusif et sécuritaire dans toutes nos écoles

Culture organisationnelle

Présent

clan

Visé

adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Ajouter une composante autochtone aux activités systémiques (Folie Furieuse, Forum des élèves, Radio-Show, Embrouillarminium, Méli-mémots, camp de leadership))	équipe d'animation culturelle	Carole Paquette Stéphane Paquette	selon l'horaire des activités
Inviter les partenaires communautaires à faire des activités dans les salles de classe (beading, tambours, smudge...)	partenaires communautaires	Stéphane Paquette Enseignants titulaires	octobre 2019 à juin 2020
Ajouter des informations pertinentes sur la page Facebook PNMI du CSPGNO (ateliers, activités sportives, bourses d'études...)	partenaires communautaires	Stéphane Paquette	septembre 2019 à juin 2020
Offrir des occasions où le personnel puisse vivre des expériences culturelles autochtones.	partenaires communautaires	Carole Paquette CCEA	novembre 2019 à juin 2020
Avoir des occasions d'apprentissage authentique (enseignement mensuel sur la lune)	CCEA	Sonia B-Inkster Carole Paquette	octobre 2019 à juin 2020

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si on bâtit la capacité du personnel scolaire, il sera mieux outillé à répondre aux appels à l'action 62 et 63 de la Commission de vérité et réconciliation.

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement:

- entretenir un climat sain, inclusif et sécuritaire dans toutes nos écoles
- favoriser le maintien de réseaux interprofessionnels pour assurer le perfectionnement continu et l'échange de pratiques réussies

Culture organisationnelle

Présent

hiérarchie

Visé

Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Offrir des occasions où le personnel peut vivre des expériences culturelles autochtones.	partenaires communautaires	Carole Paquette CCEA	octobre 2019 à juin 2020
Rendre accessible les ressources appropriées	livres, affiches, vidéos...	Carole Paquette directions d'école	septembre 2019 à juin 2020
Offrir des occasions de formation pertinentes	partenaires communautaire, MÉO, bibliothèque vivante	Carole Paquette Stéphane Paquette	septembre 2019 à juin 2020

Résultat

Immobilisations

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Compétences dans le domaine</p> <p>Réactions rapides à des urgences</p> <p>Les fournisseurs externes aiment travailler pour le Conseil</p> <p>Le personnel est consciencieux des coûts</p> <p>Le personnel est dédié au Conseil, à tel point que des appels sont pris durant les vacances</p>	<p>Processus de bons de travail a besoin d'être raffiné. Les bons de travail ne sont pas fermés à temps et il manque des suivis quand les fournisseurs ne se rendent pas.</p> <p>Il est plus difficile de faire les suivis avec certains petits projets</p>

Pratiques à maintenir

Le système de bon de travail de Megamation

Avoir du personnel certifié pour le système d'eau (ÉsRdF), pour faire les inspections des terrains de jeux, pour faire le transport de matières dangereuses

Le poste de «manœuvre» pour les petits projets et le déblayage de neige

Rôles et responsabilités

Responsable de gérer les projets de réfection

Responsable de maintenir les édifices du Conseil en bon état

Responsable d'appuyer les directions pour la supervision du personnel de conciergerie

Responsable de la santé et sécurité au Conseil

Responsable de la gestion des clés et des puces du Conseil

Responsable de la gestion des monte-personnes/ascenseurs

Responsable de la gestion des structures de jeux - de l'ouverture à la fermeture

Responsable du déblayage de neige

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Pour l'année scolaire 2019-2020, nous allons développer un plan d'entretien et de rénovation compréhensif pour trois écoles du système.

Orientation stratégique :

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente:

- en maintenant des processus rigoureux de gestion;
- en prenant des décisions éclairées, fondées sur les données et les faits.

Culture organisationnelle

Présent

Hiérarchie
Clan

Visé

Hiérarchie
Clan
Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
De revoir les projets potentiels de réfections dans le système VFA du Ministère de l'Éducation	Agent des installations	Surintendant des affaires	31 octobre 2019
De choisir les éléments à inclure dans un plan d'entretien et de rénovation compréhensif au cours d'une rencontre du mois d'octobre 2019 du secteur	Membres participant au rencontre de secteur d'installation	Surintendant des affaires	31 octobre 2019

des installations			
De choisir trois écoles à utiliser pour développer le plan.	Agent des installations Gérant de l'entretien Surintendant des affaires Directions de l'éducation	Surintendant des affaires	31 octobre 2019
De cueillir l'information pour le plan.	Agent des installations Gérant de l'entretien Secrétaire des installations	Surintendant des affaires	Jusqu'au 31 mai 2019
De terminer le plan pour trois écoles	Agent des installations Gérant de l'entretien Secrétaire des installations	Surintendant des affaires	31 mai 2019

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :
Que 70% des projets de réfections se terminent aux dates prévues dans le plan de réfection pour l'année scolaire 2019-2020..
Orientation stratégique :
Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente: <ul style="list-style-type: none"> - en maintenant des processus rigoureux de gestion;

- en prenant des décisions éclairées, fondées sur les données et les faits.

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Hiérarchie

Hiérarchie
Clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
De préparer un plan pour les projets de réfections: 1 - De bien définir l'objectif de chaque projet; 2 - De bien définir les paramètres de chaque projet; 3 - Avoir des dates réalistes pour chaque projet.	Agent des installations Gérant de l'entretien	Surintendant des affaires	30 novembre 2019
De peaufiner l'utilisation de l'outil de support pour les besoins du secteur.	Agent des installations Gérant de l'entretien	Surintendant des affaires	31 janvier 2020
Améliorer la communication pour chaque projet entre le personnel du Conseil, les écoles, les contracteurs et les consultants : 1 - Établir un horaire de rencontre et de communication; 2 - Informer les intervenants appropriés des changements aussitôt qu'ils sont connus.	Agent des installations Gérant de l'entretien	Surintendant des affaires	Tout au long de l'année scolaire.
Continuer les rencontres aux deux semaines ou	Agent des installations	Surintendant des affaires	Tout au long de

plus souvent pour évaluer l'efficacité du processus et le progrès des projets.	Gérant de l'entretien Surintendant des affaires		l'année scolaire.
--	--	--	-------------------

Résultat

Objectif 3 (SMART ou théorie d'action) :

Que 70% des produits d'entretien des écoles soient des produits avec une étiquette écologique.

Orientation stratégique :

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente:

- en maintenant des processus rigoureux de gestion;
- en prenant des décisions éclairées, fondées sur les données et les faits.

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Hiérarchie	Hiérarchie Clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/	Échéancier
------------	------------	-----------------	------------

		monitorage	
De préparer un inventaire de tous les produits d'entretien utilisé et de noter les produits qui ont une étiquette écologique.	Gérant de l'entretien Concierge de l'école	Surintendant des affaires	30 novembre 2019
De prendre les produits qui n'ont pas une étiquette écologique et de vérifier s'il y a un produit avec une étiquette écologique qui peut le remplacer.	Gérant de l'entretien Concierge de l'école	Surintendant des affaires	31 mai 2020
Créer une liste de produit d'entretien finale à être utilisée dans les écoles.	Gérant de l'entretien Agent des installations	Surintendant des affaires	30 juin 2020

Résultat

Informatique

Forces	Préoccupations (besoins)
<ul style="list-style-type: none">- L'équipe comprend des membres d'expérience- Capable d'agir rapidement en équipe- Expertise à la fine pointe de la technologie- Logiciel LANDesk pour la gestion des ordinateurs est rapide et efficace (Distribution d'images et de logiciels)- Mobilité, capable de se déplacer rapidement aux écoles- Visites planifiées aux écoles... prévention et réponses ponctuelles pour réduire le réactif- Remplacement proactif des équipements afin de réduire les pannes et les requêtes réactives- Nous sommes disponibles, courriel service@... et la ligne 2217- Capable de mettre en place des changements rapidement- Nous offrons un service de qualité et les réponses sont rapides- Travailler efficacement avec l'ensemble du conseil (secteurs et écoles), Comité techno pédagogique et équipe de travail	<ul style="list-style-type: none">- Charge de travail accrue. La quantité d'équipement augmente d'année en année.- Collaboration efficace entre les secteurs. Il faut trouver un moyen d'aligner nos services avec la planification afin d'être plus efficace. Nous avons besoin d'être impliqués plus tôt dans certains dossiers p.ex construction, programmation, écrans électroniques.- Le réseau de certaines écoles n'est pas assez rapide. Il faut trouver des solutions pour ESODB et EPFM.

Pratiques à maintenir

Répartition des tâches

Planification:

- Rotations du personnel sont planifiées au début de chaque mois et sont communiquées par le calendrier informatique
- Rencontres hebdomadaires de coordination de l'équipe

Spécialisation des membres de l'équipe:

- Formations ponctuelles
- Temps pour s'approprier les formations

Travailler en équipe (rencontres et planification de tous les membres du secteur)

Participation aux rencontres des autres secteurs

Être aux services des autres secteurs et du Conseil

Efficacité lors de nos déplacements - Camion

Avoir une personne déléguée à chaque école (point de contact)

Comité technopédagogique

Rôles et responsabilités

Administrateur du réseau

Gestion des serveurs, des composantes réseau et la gestion des utilisateurs

Appuie le secteur des installations

Agit en ressource pour les techniciens

Point de contact pour les experts-conseils

Technologues

Trillium (base de données des élèves)

Systèmes réseau p.ex Google, Citrix, Portail, Sites Web

Bases de données Oracle et SQL

Système de Téléphonie IP

Ressource pour les techniciens

Remplacement et réparation des TBI
Systèmes de vidéoconférence
Systèmes de communications: Delphin et vidéoconférences
Appui avec l'EAV
Applications réseau: PEI, Dotation et Google

Programmeur - Analyste de données:

Entretien et débogage des applications historiques
Analyse et développement de nouvelles applications
Génération de rapports variés
Création de chiffriers avec logique lié aux divers données du système
Appuyer l'équipe pédagogique avec l'analyse de données des résultats des élèves

Techniciens informatiques et Assistant en technologie:

Entretien et pistage (inventaire) de l'équipement informatique à l'échelle du conseil

- distribution
- remplacement
- inventaire
- réparation
- diagnostique
- pistage des requêtes
- réparation et installation des TBI
- installation et support des logiciels
- appui d'utilisation d'équipement varié
- gestion des mots de passe enseignants et élèves

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si les membres de l'équipe informatique sont mieux préparés avant les périodes de pointe, l'exécution des tâches sera plus efficace.

Orientation stratégique :

Gestion et gouvernance:

- en mettant des processus de gestion rigoureux;
- en prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits.

Vitalité institutionnelle:

- appuyer un personnel engagé et compétent.

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Hiérarchie

Adhocratie et clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
------------	------------	-------------------------------	------------

Maintenir un plan des activités de l'année et le revoir à chaque rencontre mensuelle.	Google sheet avec le plan 2019-2020	Simon Gagné	Rencontre mensuelle du mois d'octobre
Faire des exercices d'essai avant les périodes de pointe.	Collaboration entre les membres de l'équipe	Simon Gagné	Ponctuellement avant les activités
Dresser une liste des défis vécus dans le passé et élaborer des pistes de solutions.	Collaboration entre les membres de l'équipe	Simon Gagné	Rencontre mensuelle du mois de novembre
Créer un plan d'action pour adresser 2 ou 3 des plus gros défis identifiés.	Collaboration entre les membres de l'équipe	Simon Gagné	Rencontre mensuelle du mois de novembre

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si les membres de l'équipe informatique dresse des échéanciers clairs et précis, l'exécution de projets sera plus efficace.

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement:

- en assurant l'utilisation efficace des technologies informatiques et de communication pour améliorer l'expérience d'apprentissage;
- en développant la pensée critique.

Gestion et gouvernance:

- en mettant des processus de gestion rigoureux;
- en gouvernant de façons éthiques et efficaces;
- en prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits.

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Hiérarchie

Adhocratie et clan

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Utiliser nos outils de planification en ligne.	p.ex: SmartSheet, Google Docs et Google Sheets	Simon Gagné	Toute l'année

Évaluer nos outils pendant nos rencontres afin d'être toujours organisé.	pendant les rencontres	l'équipe	toute l'année

Résultat

Ressources humaines

Forces	Préoccupations (besoins)
<ul style="list-style-type: none"> - Équipe dynamique - Développement d'applications informatisées sur mesure - Service à la clientèle - Membres du personnel engagés - Membres de l'équipe - Logiciels puissants à notre disposition - Bonnes connaissances des membres de l'équipe dans le domaine 	<ul style="list-style-type: none"> - Restructuration en fin d'année 2018-2019, donc les processus risquent être modifiés (Définition des tâches) - Dépendance sur des dossiers physiques et documents papier - Aucune relève et appui SAP - Travail individuel et non en équipe - Mauvaise réputation du secteur - Manque de communication - Plusieurs erreurs, surtout d'inattention, sortent du service - Petite équipe qui gère plusieurs dossiers - Modifications des conventions collectives risque avoir lieu dans la prochaine année ce qui entraînera des changements aux processus établis - Processus à améliorer entre le secteur de la paie et le secteur RH - Climat d'équipe

Pratiques à maintenir

Consultations internes/externes
 Rencontres de secteur RH
 Répartition des tâches
 Utilisation de systèmes informatisés sur mesure
 Partage de connaissances

Adaptation des mécanismes pour adresser les besoins émergents
Rencontres entre secteur de la paie et des RH

Rôles et responsabilités

Agente des ressources humaines (1): Diane Arbour

- système de paie, dossiers électroniques du personnel, avantages sociaux, régimes de retraite

Adjointe administrative aux ressources humaines (1): Louise Turgeon

- appui à la direction des ressources humaines en matière de relations de travail

Coordonnatrice des ressources humaines (1) : Nadia Mongrain-Timony

- assiduité du personnel, accident de travail (CSPAAT), recrutement et embauche

Commis aux ressources humaines (0,5): Amélie Éthier

- gestion du dossier physique, documentation, appui au personnel du service

Commis de traitement informatisé des absences et des suppléances (1) : Marie-Claude Coutu

- gestion des absences dans le SISA, assigner des suppléants aux tâches non dotées, envoi des annexes B

Direction des ressources humaines (1): Eric Despatie

relations de travail, coordination des activités du service, expert-conseil, planification à court et à long terme

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si chaque membre de l'équipe reçoit l'appui et la valorisation nécessaire, le climat de l'équipe va s'améliorer et nous allons offrir un meilleur service.

Orientation stratégique :

Assurer la vitalité du CSPGNO;

- en appuyant un personnel engagé et compétent;
- en reconnaissant la valeur et la contribution du personnel à la réussite de nos élèves et du Conseil.

Culture organisationnelle	
Présent	Visé
Hiérarchie	Clan Adhocratie Hiérarchie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
- Continuer les rencontres d'équipe mensuelles afin de soulever des inquiétudes et y apporter des solutions en équipe	- Rencontres	- Équipe RH	Continu/Mensuel
- Assurer la formation des membres du personnel dans différents domaines	- CESAP (Formation prévue les 4, 5 et 6 décembre 2019) - Fournisseurs externes - (Schedule 2 Employer's Group les 22 et 23 octobre 2019)	- Équipe RH	Continu
- Travailler l'esprit d'équipe et le morale de l'équipe afin d'assurer son bien-être et le travail productif	- Reconnaissance - Valorisation - Appui	- Eric Despatie	- Continu

--	--	--	--

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous nous assurons que les processus du secteur des ressources humaines sont LEAN, nous allons offrir un service efficace et de qualité.

Orientation stratégique :

Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente;

- en maintenant des processus de gestion rigoureux;
- en prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits;

Assurer la vitalité du CSPGNO;

- en appuyant un personnel engagé et compétent.

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Clan (Personne et accueil)	Adhocratie Hiérarchie Clan Marché

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
- Revoir les processus de recrutement et d'embauche		- Eric Despatie - Marc Gauthier	Décembre 2019
- Revoir les processus de congés de maladie/CSPAAT	- Formulaires - Documents	- Eric Despatie - Nadia Mongrain-Timony	Décembre 2019
- Assurer que les formulaires suivent les processus	- Formulaires - Documents - Notes de service	- Équipe RH	Décembre 2019
- Mettre en oeuvre le Programme de soutien à l'assiduité	- Autres Conseils et processus semblables	- Eric Despatie - Nadia Mongrain-Timony	Janvier 2020
- Maximiser les logiciels à notre disposition et les insérer dans les nouveaux processus afin d'assurer les suivis de tous les dossiers	- Parklane (Attendance and absenteeism)	- Diane Arbour - Nadia Mongrain-Timony - Eric Despatie	Continu
- Évaluer les processus en place	- Indicateurs de performance (Délai de convocation, délai de combler postes vacants, etc..)	- Eric Despatie	Janvier 2020 Août 2020

Résultat

Services à l'élève

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Élève au centre de nos actions</p> <p>Équipe multidisciplinaire est plus présente dans les écoles</p> <p>Approches basées sur la recherche (TCC, ACA, pleine conscience, mentalité de croissance, Brief, autorégulation))</p> <p>Outils de monitoring en place (collecte de données par service, taux de suspensions, BaseDPsy (santé mentale, psychologie et orthophonie))</p> <p>Partenariats avec les agences communautaires (société de l'aide à l'enfance, Santé publique Sudbury et districts, Ressource pour l'enfance et la communauté, RLISS, HSN, probation, Boussole, CÉNO)</p> <p>Collaboration avec l'équipe pédagogique, les services informatiques et l'équipe d'animation culturelle</p> <p>Innovateurs et avant-gardistes</p> <p>Culture inclusive</p> <p>Flexibilité dans nos pratiques et ouverture d'esprit</p> <p>Liens établis avec le personnel scolaire et les élèves</p> <p>Sentiment d'appartenance des membres de l'équipe</p> <p>Culture d'amélioration continue</p> <p>Présence des parents lors des rencontres équipe-école</p> <p>Intervention précoce en orthophonie, basée sur la recherche</p> <p>Participation des orthophonistes pendant les entrevues d'accueil et les soirées Bienvenue à la maternelle</p>	<p>Évaluations psychopédagogiques (18 mois)</p> <p>Évaluations en orthophonie (8 mois)</p> <p>Nombre d'élèves ayant besoin de services en travail social</p> <p>Nombre d'élèves de la maternelle ayant besoin de services en orthophonie et en ALF</p> <p>L'élaboration de et la mise en oeuvre des PEI (particulièrement au secondaire)</p> <p>Implication des élèves dans les rencontres et l'élaboration du PEI</p> <p>Exigences conflictuelles des différents ordres professionnels</p> <p>Gestion de cas et de dossiers</p> <p>Implication accrue des parents dans les sessions d'orthophonie</p> <p>Accompagnement pour les nouvelles directions</p>

Pratiques à maintenir

Équipes-écoles interdisciplinaires, incluant les parents/élèves

Collaboration / travail d'équipe

Interventions en orthophonie et travail social / service direct à l'élève

Perfectionnement professionnel et accompagnement en ACA

Accompagnement des élèves en technologie d'aide

Collecte de données

Perfectionnement et accompagnement du personnel dans une approche différenciée

Programmes de l'article 23 (6 centre de traitement de jour, 1 centre de traitement de jour pour élèves autiste, 1 centre en milieu correctionnel, 1 centre en milieu hospitalier)

Mise en oeuvre des pratiques de pleine conscience en salle de classe

Sessions universelles qui répondent au besoin de la classe

Équipe des Services à l'élève

Direction des Services à l'élève - Carole Paquette

Secrétaire exécutive aux SAÉ - Rachelle Cooke

Leader du bien-être des élèves - Diane Zannier

Leader en orthophonie - Nicole Keating

Conseiller.ères pédagogiques - Mariza Bozzato-Bissonnette, Tanya Black, Lyse Bourré, Annick Nadeau, Sylvie Forest Palkovits, Céline Paradis, Carole Perreault, Tina Piquette, Josée Tremblay

Psychomotriciennes - Valérie Jolicoeur et Chantal LeCoz

Conseillère en ACA - Sylvie Grenier

Orthophonistes - Céline Bertrand, Karine Bishop, Josée Mainguy et Valérie Vincent

Assistante en technologie d'aide - Lise Augé

Travailleur(euses) social(es) - Andrée Berthiaume, Brigitte Julien, Richard Lemieux et Jacqueline Richer-Dutrisac

Agent en assiduité - Marc Gravelle

Assistants en intervention comportementale - Anne Amyotte, Julie Ouimet (article 23) et Sabrina Perry

Enseignantes itinérantes en surdité - Sylvie Brûlé et Elizabeth Cousineau

Assistante en LSQ - Tina Boyd

Enseignant itinérant en milieu hospitalier - Yves Legault

Enseignant itinérant à domicile - Jean-François Lévesque

Enseignante en milieu correctionnel - Michelle Regan

Enseignante systémique AVIS - Manon Chivot

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si l'équipe des services à l'élève (en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire (directions de services, lead, conseillère pédagogique, direction, travailleur social, orthophoniste) se rencontre à toutes les 6 semaines afin de monitorer les profils d'école, l'équipe sera en mesure de cibler les besoins des enseignants et des élèves et d'identifier les stratégies gagnantes pour améliorer le rendement des élèves

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement:

- assurer l'utilisation efficace des technologies informatiques et de communication pour améliorer l'expérience d'apprentissage
- favoriser le maintien des réseaux interprofessionnels pour assurer le fonctionnement continu et l'échange de pratiques réussies.
- faciliter une transition harmonieuse et efficace de nos élèves tout au long de leur parcours scolaire

Vitalité institutionnelle:

- offrir des programmes et des services novateurs de manière à préparer nos élèves pour l'avenir
- appuyer un personnel engagé et compétent

Culture organisationnelle

Présent

Hiérarchie

Visé

Clan et adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Comité exécutif pédagogique	profil d'école <ul style="list-style-type: none"> - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE 	surintendance directions de services leads	3 profils par rencontre

	- accompagnements		
Rencontre ARE Conseil (Amélioration du rendement)	profil d'école - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE - accompagnements	directions de services leads directions d'école conseillers pédagogiques Travailleurs sociaux orthophonistes	1 fois par mois
CAP Speed (Service EED et Services pédagogiques)	données dans EnCompass - s'assurer que les stratégies en place sont gagnantes - s'assurer que l'équipe ait les formations nécessaires	directions de services leads conseillers pédagogiques Équipe EED	1 fois par mois

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

En ayant des rencontres d'équipe par secteur axées sur les données, il sera possible d'identifier les besoins des élèves et de bien cerner les besoins de perfectionnement professionnel pour le personnel.

Orientation stratégique :

Gestion et gouvernance efficace:

- maintenir des processus de gestion rigoureuse

- prendre des décisions éclairées fondées sur des données et des faits

Culture organisationnelle

Présent

Visé

Hiérarchie

Hiérarchie et Marché
(améliorer les structures et processus et avoir de meilleures données)

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Maintenir l'uniformité des demandes de service pour toutes les régions	Portail - formulaires SAÉ dans le profil de l'élève	Carole Paquette Diane Zannier Lise Augé Nicole Keating Valérie Jolicoeur	toute l'année suite à une demande de service
Rencontrer les équipes de chaque secteur pour faire la révision des services offerts et d'identifier les prochaines étapes	données systémiques données pour les rapports du MÉO données de la BaseDPsy besoins identifiés lors des rencontres multidisciplinaires	Carole Paquette Diane Zannier Nicole Keating	rencontre mensuelle
Rencontrer les leads de chaque secteur	monitorage des prochaines étapes s'assurer que les stratégies mises en place sont gagnantes s'assurer que le personnel ait la formation nécessaire	Carole Paquette	rencontre mensuelle
Élaborer un système pour évaluer le résultat des services offerts sur le rendement des élèves	données dans Encompass rencontres équipe-école	Carole Paquette Diane Zannier Nicole Keating Sylvie Grenier	juin 2020

		Lise Augé	
--	--	-----------	--

Résultat

Services pédagogiques

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Travail d'équipe et collaboration entre les membres des diverses équipes</p> <p>Vision claire</p> <p>Travail d'équipe pour assurer la réussite de tous nos élèves</p> <p>Responsabilité de l'avenir de nos élèves - un focus commun</p> <p>Accès à la technologie moderne pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage en classe</p> <p>Travail à distance grâce à la technologie</p> <p>Formations initiales pour le nouveau personnel enseignant</p> <p>L'utilisation des données</p> <p>Profils d'écoles</p> <p>Approche différenciée</p> <p>Rencontres fréquentes axées sur des solutions</p> <p>Les élèves au centre de nos décisions</p> <p>Accompagnements à partir des besoins des élèves et des enseignants</p> <p>Ouverture d'esprit</p> <p>Leadership réciproque</p> <p>PAC</p> <p>PAÉ</p> <p>Inclusion</p> <p>Liens créés avec les directions et le personnel de nos écoles.</p>	<p>Résultats des élèves aux tests provinciaux</p> <p>Offrir des formations pour tous</p> <p>Trouver du temps afin de tout accomplir</p> <p>Faire le travail qui nous appartient seulement afin d'éviter les dédoublements</p> <p>Accompagner et non monitorer le personnel enseignant</p> <p>Avoir accès aux données afin de mieux répondre aux besoins. par ex. site sécurisé de l'OQRE, etc.</p> <p>Avoir des espaces dans les écoles pour mieux offrir nos services</p> <p>Changement fréquent (chaque année) du personnel</p> <p>Les cours appliqués, ce sont des suppléants à long terme et ces élèves ont le plus besoin d'appui (surtout pour le TPM et TPCL)</p> <p>Manque de suppléance</p> <p>On identifie la ou les compétences globales qui est/sont exploitées/développées/mises en oeuvre lors de nos accompagnements/enquêtes/formations/CAP, etc.</p> <p>Reformuler les rôles ERRE dans nos écoles secondaires</p> <p>Travailler davantage avec les services aux élèves (p.ex., psychomotriciennes devraient partager les stratégies avec les conseillères)</p> <p>Appropriation des compétences globales</p> <p>Tracer son itinéraire vers la réussite</p>

Pédagogie à l'orthographe

Accompagnement de stratégies spécifiques dans chaque école. (lecture, écriture, mathématiques)

S'approprier du dossier préscolaire et ACA.

Pratiques à maintenir

Intégration de la technologie et de Google (applications et extensions) en lien avec la pédagogie (le personnel est plus à l'aise)

Mindset (cerveau, attitude, rétro, prendre des risques)/pleine conscience (techniques de respiration, modelage)

Formations, conférences pertinentes pour l'équipe pédagogique

Collaboration petite enfance / primaire / moyen / intermédiaire et secondaire du centre pédagogique

Collaboration et engagement du personnel enseignant pour la révision des planifications (m/j et 1re à la 6e)

PPI (profil des plans d'interventions) = monitoring = pratiques gagnantes à peaufiner

Correction des tâches par les enseignants du palier élémentaire, intermédiaire et secondaire...prochaines étapes sont établies par la suite

Travailler les habiletés et les habitudes de travail

Modelage – idées d'interventions (guidées et structures de surface)

Dictée zéro faute, ANG et dictée du jour

Accompagnement (stratégies, concepts)

Monitoring "Career Cruising" Tremplin (politique tracer son itinéraire d'études) au secondaire

Bonne collaboration des dossiers secondaires avec les autres conseils scolaires

Pratique du Test provincial de compétences linguistiques

EAV (Environnement d'Apprentissage Virtuel)

Empreinte DRC (Double Reconnaissance de Crédit)

Coop été – un et deux crédits

DRC universitaire avec l'Université Laurentienne
Flexibilité pour répondre aux besoins du personnel (tâches)
MHS (Majeure Haute Spécialisation)
Choix d'atelier – journée pédagogique
Stratégies diversifiées (manipulatifs, techno)
Pleine conscience (plusieurs autres enseignantes à l'intermédiaire s'y intéressent)
Maintenir les séances de correction avec les enseignantes dans leur école (à l'intermédiaire et le faire au secondaire aussi)
Les enseignantes et les enseignants corrigent leurs propres tâches afin de mieux pister leurs prochaines étapes
Pratique du TPCL pendant les heures de classe et non à l'heure du dîner (au mois de février et mars)
Évaluation en lecture : DRA à l'intermédiaire, Enquête au moyen et GB+ / Boîtes de son au primaire
Formations initiales pour le nouveau personnel enseignant (surtout EnCompass)
Accompagnement avec les enseignants novices dans un nouveau palier
Réseaux pour favoriser les échanges, les pratiques gagnantes, les défis à surmonter, le développement professionnel des enseignants par l'entremise de capsules pédagogiques, formulaire d'objectivation afin de monitorer les prochaines étapes, etc.
Enquêtes collaboratives; assurer que la mise en application de ce développement professionnel est continue p.ex., continuer l'administration des évaluations et la cueillette de ces données.
Réseaux des directions
Profils d'école (rencontres avec les directions)
Perfectionnement professionnel (invités - Denise Beaulne, etc.)
Accompagnement accru pour les élèves ciblés (intensives et accrues)
Formations des leads en mathématiques, des champions technos
Approche prédictive

Rôles et responsabilités

Directrice des services pédagogiques : Carole Brouillard Landry

Lead - aménagement linguistique : Lucie Sauvé

Conseillères pédagogiques élémentaires : Tina Piquette, Carole Perreault, Mariza Bozzato-Bissonnette, Annick Nadeau,

Sylvie Forest-Palkovits, Tanya Black, Lyse Bourré
Conseillères pédagogiques secondaires : Lyse Bourré, Josée Tremblay, Céline Paradis
Conseillère pédagogique en technopédagogie : Alain Kingsley
Conseiller pédagogique -TAC TIC : Benoit Douillette
Conseillère pédagogique des dossiers secondaires : Jennifer Beaulieu-Bélanger
Conseillère pédagogique apprentissage par expérience : Andrée Major
Assistantes en ALF = Marie Ntaganda, Lucie Noël, Lucille Régimbal, Joanne Simard
Secrétaire administrative = Julie Tardif

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si l'équipe des services pédagogiques (en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire (directions de services, lead, conseillère pédagogique, direction, travailleur social, orthophoniste) se rencontre à toutes les 6 semaines afin de monitorer les profils d'école, afin de cibler les besoins des enseignants et des élèves pour identifier les stratégies gagnantes pour améliorer le rendement

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement:

- assurer l'utilisation efficace des technologies informatiques et de communication pour améliorer l'expérience d'apprentissage
- favoriser le maintien des réseaux interprofessionnels pour assurer le fonctionnement continu et l'échange de pratiques réussies.
- faciliter une transition harmonieuse et efficace de nos élèves tout au long de leur parcours scolaire

Vitalité institutionnelle:

- offrir des programmes et des services novateurs de manière à préparer nos élèves pour l'avenir
- appuyer un personnel engagé et compétent

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Hiérarchie	Clan et adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/monitorage	Échéancier
Comité exécutif pédagogique	profil d'école <ul style="list-style-type: none"> - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE - accompagnements 	surintendance directions de services leads	3 profils par rencontre
Rencontre ARE Conseil (Amélioration du rendement)	profil d'école <ul style="list-style-type: none"> - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE - accompagnements 	directions de services leads directions d'école conseillers pédagogiques Travailleurs sociaux orthophonistes	1 fois par mois
CAP Speed (Service EED et Services pédagogiques)	données dans EnCompass <ul style="list-style-type: none"> - s'assurer que les 	directions de services leads	1 fois par mois

	stratégies en place sont gagnantes - s'assurer que l'équipe ait les formations nécessaires	conseillers pédagogiques Équipe EED	
--	---	--	--

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

S'assurer que toute l'équipe des services pédagogiques soit consciente :

- de nos valeurs ;
 - 1- Communication / écoute
 - 2- Entraide
 - 3- Ouverture d'esprit (flexibilité)
 - 4- Respect
- de notre vision ;
 - Les services pédagogiques préconisent un milieu de vie accueillant et sécuritaire qui valorise le dépassement de soi, la résilience et l'autonomie. Ensemble, les membres des services pédagogiques, le personnel scolaire, les familles et les communautés sont engagés à la réussite globale de chaque apprenant pour le progrès de la société.
- et de notre mission ;
 - Les services pédagogiques, conscient de la nécessité d'un environnement sain, en collaboration avec ses communautés, fournit une éducation publique de langue française de la plus grande qualité afin de développer chez chaque apprenant les compétences et les valeurs qui lui permettront de réaliser son plein potentiel et d'assumer sa place comme citoyen ou citoyenne du monde.

S'assurer que l'équipe respecte les méthodes de communication et de collaboration établies l'année dernière.

- Avant tout, on doit vouloir communiquer, collaborer et partager

Attitude :

- toujours être positif / avoir un bon état d'esprit
 - établir des relations positives et respectueuses
 - ouverture
 - accueillant, ne porte pas de jugement
 - volonté d'apprendre
 - appuyer, réconfortant - avoir plus d'idées
 - être à l'écoute

Approches :

- différenciation
 - flexible
 - on bâtit là où les gens sont rendus
 - connaître les forces des gens
 - axé sur l'enfant
 - gérer les différences
 - outils technologiques (hangout, EAV)

Application :

- partage / rencontre des succès des différentes équipes (ALF etc)
 - différentes façons de collaborer / formations /
 - prévoir du temps de collaboration

Orientation stratégique :

Apprentissage et enseignement :

- en fournissant un accès équitable à des programmes et des services novateurs, pertinents et de qualité supérieure axés sur les besoins des élèves et les forces de chaque élève
- en favorisant le maintien de réseaux interprofessionnels pour assurer le perfectionnement continu et l'échange de pratiques réussies

Vitalité institutionnelle :

- en offrant des programmes et des services novateurs de manière à préparer nos élèves pour l'avenir
- en faisant la promotion de nos services, de nos programmes et de nos succès

Culture organisationnelle

Présent	Visé
Hiérarchie	Clan et adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/monitorage	Échéancier
Présenter le plan opérationnel	plan opérationnel	toute l'équipe	le 11 octobre 2019
Revoir la vision, la mission, les valeurs et les méthodes efficaces de collaboration et de communication.	énoncés de l'an dernier (dans notre objectif)	toute l'équipe	le 31 octobre 2019
Faire des activités en lien avec la vision, la mission, les valeurs et les méthodes efficaces de collaboration et de communication.	plan opérationnel	toute l'équipe	le 20 décembre 2019
Faire des activités en lien avec la vision, la mission, les valeurs et les méthodes efficaces de collaboration et de communication.	plan opérationnel	toute l'équipe	le 13 mars 2020
Faire des activités en lien avec la vision, la mission, les valeurs et les méthodes	plan opérationnel	toute l'équipe	le 26 juin 2020

efficaces de collaboration et de communication.			
---	--	--	--

Résultats

Surintendance de l'éducation

Forces	Préoccupations (besoins)
<p>Bonne culture organisationnelle au niveau des directions d'école Expérience qui se développe au niveau des directions d'école Mise en oeuvre des pratiques de résilience Résultats de l'OQRE à l'élémentaire Communication accrue entre les services pédagogiques et technologiques</p>	<p>Appuyer toutes les directions d'école sur le territoire de façon équitable Résultats de l'OQRE au secondaire Répondre aux attentes du MEO Relève - directions d'école Effectifs</p>

Pratiques à maintenir
<p>Réseaux de directions qui répondent aux besoins des directions d'école Discussions enrichissantes au sujet de la pédagogie avec les directions d'école Formations qui répondent au Plan de croissance des directions d'école Plan d'amélioration d'école à jour Communication ouverte avec les directions d'école Partage entre directions d'école</p>

Rôles et responsabilités

Directions d'école au secondaire:

Jean Bigras: École secondaire Hanmer
Léa Clinchamps: École secondaire Château-Jeunesse
Alain Noël: École secondaire de la Rivière-des-Français
Michael McNeely: École Cap sur l'Avenir
Christian Giroux: École secondaire Villa Française des Jeunes
Lise Michaud: École secondaire l'Orée des Bois
Brian Philipow: École secondaire Macdonald-Cartier
Tania Reid Watson: École secondaire Cité-Supérieure

Directions d'école à l'élémentaire:

Émilie Poliquin: École publique Écho-des-Rapides
Jeannette Bergeron: École publique Jean-Éthier-Blais
Natalie Matko-Goupil: École publique Franco-Nord
Lynn Quirion: École publique de la Découverte
Lynn Tellier: École publique Jeanne-Sauvé
Vivianne Cotnam: École publique Camille-Perron
Noëlle Gauthier: École publique Hélène-Gravel
Éric Robert: École publique Franco-Manitou
Stéphanie Sampson: École publique Foyer-Jeunesse
Marie-Eve Couture: École publique l'Escalade
Alain Chouinard: École publique Pavillon-de-l'Avenir

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :	
Si les directions utilisent les résultats du profil des compétences en leadership du CLÉ (Centre de leadership et d'évaluation) pour élaborer leur plan de croissance, la surintendance sera en mesure de développer l'autonomie chez certaines d'entre elles.	
Orientation stratégique :	
Appuyer les directions d'école à faire un plan de croissance qui répond à leurs besoins.	
Culture organisationnelle	
Présent	Visé
Hiérarchie	Clan Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Revoir le plan de croissance avec les directions d'école; Comparer les données du profil des compétences en leadership du CLÉ et s'assurer que le plan de croissance reflète les résultats du profil; Discuter des besoins de formations avec les	Plan de croissance Documents de formations Profil des compétences en leadership du CLÉ (Centre de leadership et d'évaluation)	Barbara	Juin 2020

directions d'école; Organiser des formations afin de répondre aux besoins des directions d'école;			
--	--	--	--

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :	
Si les directions respectent les énoncés dans leur profil d'école, les résultats des élèves devraient s'améliorer à tous les niveaux.	
Orientation stratégique :	
Encourager activement les directions d'école à suivre les objectifs du plan d'amélioration d'école et poser des questions pointues au sujet du rendement des élèves.	
Culture organisationnelle	
Présent	Visé
Hiérarchie	Clan Adhocratie

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Revoir les objectifs du plan d'amélioration d'école avec les directions à chaque visite d'école. Revoir le plan d'amélioration d'école avec l'équipe pédagogique mensuellement.	Plan d'amélioration d'école	Barbara	Juin 2020

Résultat



ÉQUIPE PROVINCIALE DE
VÉRIFICATION INTERNE
des conseils scolaires de langue française de l'Ontario

Rapport annuel

PORTANT SUR LES ACTIVITÉS DE
VÉRIFICATION INTERNE
POUR 2018-2019

Conseil scolaire public du
Grand-Nord de l'Ontario (CSPGNO)

Septembre 2019

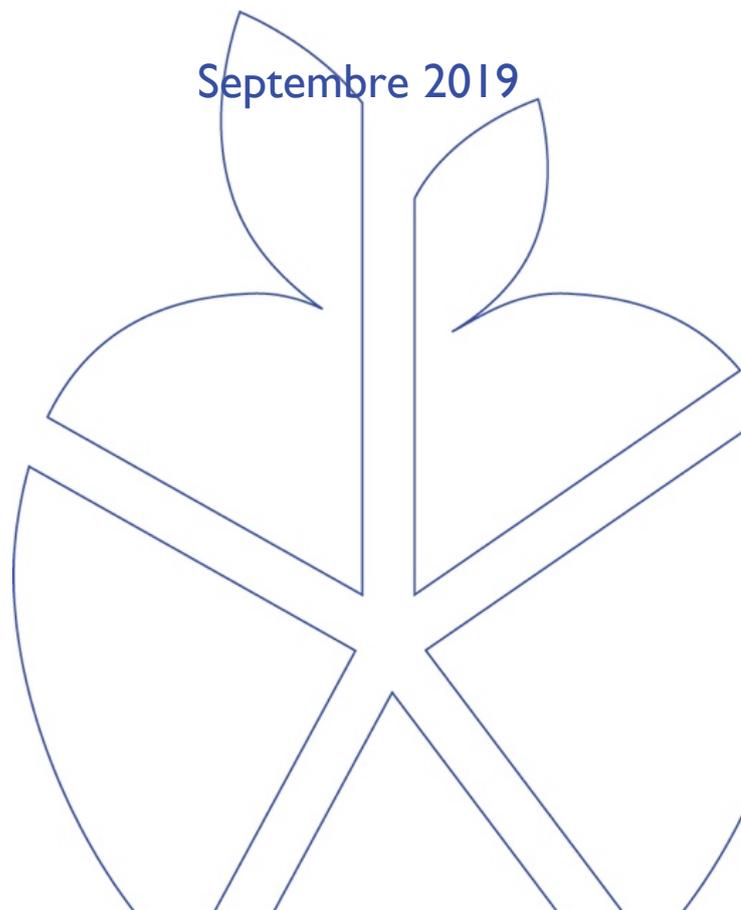


Table des matières

1. Contexte	1
2. Mandat de l'ÉPVI	1
3. Indépendance	1
4. Structure	1
5. Conformité aux normes professionnelles: examen de l'assurance de la qualité de l'ÉPVI	2
6. Plan de vérification axé sur les risques (PVAR) du conseil scolaire	2
7. Adéquation des ressources	2
8. Projets de vérification exécutés	3
9. Résultats des activités de vérification	3
10. Conformité avec le Code de déontologie et les Normes internationales de l'Institut des vérificateurs internes	4
11. Réunions du comité de vérification	4
12. Rendement de l'ÉPVI	4
ANNEXES	
A Mandat de vérification	
B Structure de l'ÉPVI	
C Réunions du comité de vérification	
D Sondages de satisfaction	

1. Contexte

Conformément au mandat confié par le comité de vérification à l'Équipe provinciale de vérification interne (ÉPVI), le présent rapport d'activités annuel de l'ÉPVI est présenté à titre de reddition de comptes auprès du comité de vérification en vue de faire le point sur les progrès réalisés au cours de la dernière année.

Le rapport annuel de l'ÉPVI est un instrument de gouvernance dont l'objectif principal est d'appuyer le comité de vérification dans la prise en charge de ses rôles et responsabilités tel qu'énoncés à la section 9(6) du *Règlement de l'Ontario 361/10*, et le cas échéant, dans la *Charte du comité de vérification*. La soumission de rapports périodiques est également en conformité avec le cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'institut des vérificateurs internes (IVI)¹.

Ce rapport présente un résumé des travaux de l'ÉPVI réalisés au Conseil scolaire public du Nord de l'Ontario (CSPGNO) au cours de l'exercice de référence terminé le 31 août 2019. Un sommaire des résultats découlant des activités de vérification réalisées depuis huit (8) ans est également présenté.

2. Mandat de l'ÉPVI

Le mandat de l'ÉPVI consiste essentiellement à fournir au comité de vérification et à l'administration du conseil scolaire un niveau d'assurance raisonnable en regard de l'efficacité des processus du conseil scolaire, sélectionnés en fonction de l'appréciation faite des risques avec lesquels il doit conjuguer. Au cours de l'année, l'ÉPVI a assumé cette responsabilité en procédant aux missions de vérification prévues au plan de vérification approuvé par le comité pour l'année 2018-2019.

Le mandat de vérification interne doit être revu et soumis annuellement à l'approbation du directeur de l'éducation et de la présidence du comité de vérification. En 2018-2019, le mandat de l'ÉPVI a été revu et mis à jour conformément à la section 9(3) du *Règlement de l'Ontario 361/10* en application de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario. Le mandat approuvé en novembre 2018 est présenté à l'annexe A.

3. Indépendance

Le maintien d'une objectivité et d'une distance raisonnable des activités du conseil scolaire est essentiel au bon déroulement des activités de vérification interne. Au cours de l'exécution des missions, il n'y a eu aucune situation susceptible d'altérer l'objectivité, en réalité ou en apparence, du travail ou des résultats de vérification, ni de porter atteinte à l'indépendance des intervenants de l'ÉPVI.

4. Structure

L'annexe B illustre la structure organisationnelle de l'ÉPVI au 31 août 2019. Au cours de l'année 2018-2019, les changements suivants sont intervenus au sein du personnel de l'ÉPVI :

- Direction de l'ÉPVI - la fonction a été assumée de façon intérimaire par Joëlle Huneault, chef de projet d'audit de l'ÉPVI depuis le départ en janvier 2019 de la titulaire des dernières années,

¹ International Professional Practices Framework (IPPF), Norme de fonctionnement 2060 – Communication à la direction générale et au Conseil. Ces informations et d'autres exigences concernant la communication du responsable de l'audit interne sont mentionnées dans d'autres Normes de l'IVI.

Annie Dugas; le poste a été comblé au cours des derniers mois et le nouveau directeur, André Bolduc, est entré en fonction le 1^{er} août 2019

- Chef de projet d'audit (Vérificateur interne sénior) – Ottawa – Le processus de dotation est en cours; une offre a récemment été effectuée auprès d'une candidate ayant réussi le processus. Une réponse est attendue sous peu.
- Le modèle de prestation des dernières années utilisé par l'EPVI, actuellement fondé sur une équipe décentralisée de trois séniors et trois juniors, est en cours de révision; un nouveau modèle, mieux adapté à sa réalité, fondé sur le recours uniquement à des vérificateurs internes d'expérience (quatre ou cinq séniors) est envisagé à brève échéance.

Enfin, le MEO a entamé au cours des derniers mois une revue du modèle de prestation de services des équipes provinciales de vérification interne. Une conclusion est attendue au cours de l'automne 2019. Au cours de cette revue effectuée par une firme nationale de consultants en gestion, l'ÉPVI a fait part de différentes suggestions, autant sur le plan du financement que des modalités opérationnelles en vue d'assumer ses responsabilités efficacement et de la façon la plus efficiente possible, en conformité avec le *Règlement de l'Ontario 361/10*. L'ÉPVI participe activement à cet examen du MEO. Elle a notamment rencontré à quelques reprises les représentants de la firme, maintenu des échanges avec le MEO et présenté un rapport de recommandations étoffé à l'appui de son analyse de la situation et des opportunités existantes.

5. Conformité aux normes professionnelles : examen de l'assurance de la qualité de l'ÉPVI

Comme l'exigent les normes en vérification interne, l'ÉPVI est tenue d'effectuer un examen externe de la qualité de ses pratiques au moins une fois aux cinq ans. Le dernier examen a été effectué en 2015-2016 et a jugé que les pratiques en matière de vérification interne de l'ÉPVI ont été « **généralement conformes** » aux *Normes internationales pour la pratique professionnelle de la vérification interne de l'IVI*.

L'ÉPVI tient compte des suggestions émises par la firme ayant réalisé cet examen.

6. Plan de vérification axé sur les risques (PVAR) du conseil scolaire

Au cours de l'année 2018-2019, le profil des risques et l'univers de vérification du CSPGNO ont été mis à jour selon les priorités correspondant aux principaux besoins du conseil scolaire qui pourraient présenter des risques plus importants suite aux discussions avec les membres de l'administration et du comité de vérification du conseil scolaire. En fonction de l'évaluation des risques et selon les capacités de l'ÉPVI, un PVAR triennal a ensuite été développé pour la période 2019-2022.

Le PVAR sera présenté au comité de vérification pour approbation.

7. Adéquation des ressources requises

Comme indiqué lors de notre dernier rapport annuel, l'ÉPVI a parfois recours aux services de ressources externes afin de combler temporairement les postes vacants en vue de donner suite au plan annuel de vérification adopté pour l'année en cours.

En 2018-2019, l'ÉPVI a notamment eu recours à des ressources externes pour réaliser un mandat commun de vérification dans certains conseils scolaires, pour mettre à jour les plans annuels de l'ensemble des conseils scolaires, ainsi que pour réaliser certains mandats de services-conseil plus spécialisés. L'expérience a d'ailleurs démontré que la planification de mandats communs à plusieurs conseils scolaires dans une même année favorise significativement l'efficacité de l'utilisation des ressources.

8. Projets de vérification exécutés

Durant l'exercice terminé le 31 août 2019, l'ÉPVI a réalisé les travaux portant sur les mandats de vérifications internes suivantes :

- Simulation d'hameçonnage

Le mandat a été achevé durant l'année 2018-2019 et le sommaire des résultats a été présenté lors de la réunion du mois de mai 2019 au comité de vérification.

- Cycle des achats

L'exécution de la vérification des activités en matière du cycle des achats a été achevée durant l'année scolaire 2017-2018. Le rapport sur les résultats du mandat de vérification a été présenté lors de la réunion du mois de mai 2019 au comité de vérification.

- Visualisation des données de l'absentéisme

Le mandat était en cours durant l'année 2018-2019 et sera achevé en 2019-2020. Le sommaire des résultats sera présenté au comité de vérification au cours de l'année 2019-2020.

9. Résultats des activités de vérification

Depuis 2010-2011, au total huit (8) mandats de vérification interne et un mandat de service-conseil ont été menés et complétés par l'ÉPVI au CSPGNO comme prévu au plan de vérification interne axé sur les risques. Les mandats de vérification ont porté sur les sujets suivants :

- Simulation d'hameçonnage (service-conseil)
- Cycle des achats
- Soutien à l'assiduité
- Gestion et technologies de l'information
- Inscriptions
- Gestion de l'exploitation des établissements, réparation et entretien, et service d'entretien
- Éducation de l'enfance en difficulté
- Rapports au ministère de l'Éducation
- Collecte de fonds

Plusieurs recommandations issues de ces mandats ont été communiquées au conseil scolaire en vue d'améliorer le contrôle interne et de réduire les risques associés aux lacunes décelées; des plans d'action de l'administration en ont découlé et annuellement l'ÉPVI procède au suivi de la mise en œuvre des actions annoncées par l'administration pour améliorer les opérations du conseil scolaire.

Afin de fournir au comité de vérification une vue d'ensemble sur l'état de la mise en œuvre des plans d'action issus des vérifications complétées précédemment, un rapport de suivi global est présenté annuellement, sous pli séparé, afin de rapporter sur le progrès de la mise en œuvre des plans d'action.

Autres que les éléments rapportés lors de nos mandats, nous n'avons relevé aucun autre risque significatif qui aurait pu découler :

- D'autres travaux réalisés par des partenaires ou prestataires externes ;
- Des risques significatifs, impliquant des risques de fraude ;
- De tout autre problème nécessitant l'attention de la direction générale et/ou du Conseil ; et
- Des actions des membres de l'administration face à des risques qui, selon notre jugement professionnel, auraient pu s'avérer inacceptables pour le conseil scolaire.

10. Conformité avec le Code de déontologie et les Normes internationales de l'Institut des vérificateurs internes

Les exigences à ce chapitre ont été respectées par les membres de l'EPVI et il n'y a aucune non-conformité à communiquer.

Chaque membre de l'ÉPVI a par ailleurs satisfait aux exigences annuelles en matière de perfectionnement et de formation continue.

11. Réunions du comité de vérification

Conformément à la section 11. (1) du *Règlement de l'Ontario 361/10*, le comité de vérification du CSPGNO a tenu au minimum trois (3) réunions durant l'exercice 2018-2019, auxquelles L'ÉPVI a participé.

L'annexe C détaille les sujets abordés lors de chacune des trois séances du comité de vérification (ayant eu lieu en septembre 2018, novembre 2018, et mai 2019).

12. Rendement de l'ÉPVI

Conformément au *Règlement de l'Ontario 361/10*, section 9(3)4, le comité de vérification est tenu d'évaluer le rendement de l'ÉPVI annuellement. Depuis 2016-2017, l'ÉPVI utilise des sondages de satisfaction pour évaluer le rendement de son service et assurer l'amélioration continue de ses pratiques.

L'annexe D présente le résultat sommaire des sondages de satisfaction pour l'année courante provenant de l'ensemble des conseils et l'information comparative pour l'année précédente.

MANDAT DE VÉRIFICATION INTERNE

Le présent mandat de vérification interne décrit l'activité de vérification interne, son mandat, ses pouvoirs et ses responsabilités ainsi que la portée et la nature des services fournis. Le présent mandat remplace le mandat de vérification interne adopté en 2010-2011.

MANDAT

Le *Règlement de l'Ontario 361/10*, entré en vigueur en septembre 2010, donne à la vérification interne son rôle au sein des conseils scolaires en Ontario et définit ainsi le rôle des comités de vérification² relevant des conseillères et des conseillers scolaires (les Conseils) relativement à l'activité de la vérification interne.

L'activité de vérification interne a pour mission de fournir des services indépendants et objectifs d'assurance et de conseil et rehausse l'atteinte des objectifs des conseils scolaires. Elle confère une valeur ajoutée par son approche systématique et rigoureuse en évaluant les processus de gestion de risque, de contrôle interne, et de gouvernance du conseil scolaire et en contribuant à leur amélioration en matière d'efficacité.

L'activité de vérification interne instaurée pour les conseils scolaires de l'Ontario a été établie par le ministère de l'Éducation de l'Ontario en 2010 à partir du financement dégagé par les Subventions pour les besoins des élèves.

ORGANISATION

La fonction de vérification consiste en une équipe de vérification interne relevant directement de chaque conseil scolaire de l'Ontario dans ses fonctions. La responsabilité d'évaluer et de veiller à ce que les services de vérification interne soient adéquats est conférée aux comités de vérification.

La fonction de vérification interne des conseils scolaires de l'Ontario est structurée selon un modèle régional tel que délimité par le ministère de l'Éducation de l'Ontario. L'équipe provinciale de vérification interne (ÉPVI) est responsable de l'activité de vérification interne régionale pour les douze conseils scolaires de langue française de l'Ontario (CSLFO).

Dans l'exécution de ses fonctions, le/(la) dirigeant/(e) responsable de l'ÉPVI doit rendre compte aux comités de vérification des CSLFO relevant des conseillères et conseillers scolaires. Le/(la) dirigeant/(e) de l'ÉPVI relève sur le plan administratif du cadre supérieur de l'administration des affaires du conseil scolaire hôte.

Chaque comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires s'acquitte des tâches suivantes pour le Conseil :

- approuver le mandat de l'équipe régionale de vérification interne,
- recommander l'approbation du plan de vérification interne axé sur les risques,
- recevoir des informations de la part de l'ÉPVI sur le rendement de l'activité de vérification interne par rapport à la planification et sur d'autres questions pertinentes,

² Constitués conformément à l'article 253.1 de la *Loi sur l'éducation de l'Ontario*.

- demander à l'ÉPVI et au cadre supérieur de l'administration s'il existe des restrictions relatives aux ressources ou à la portée de la mission, et
- tous les ans, passer en revue le rendement de l'activité de vérification interne régionale et fournir aux conseillères et conseillers scolaires des observations sur le rendement de l'ÉPVI et de ses membres.

L'ÉPVI interagit directement avec le comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires, y compris par des séances à huis clos ou entre les réunions du comité de vérification, lorsqu'approprié.

POUVOIRS

L'activité de vérification interne, soumise à une exigence stricte de respect de la confidentialité et de protection des documents et de l'information, dispose d'un accès complet, libre et sans restriction à tous les dossiers des conseils scolaires, aux biens physiques et aux membres pertinents du personnel, afin de réaliser sa mission. Tous les employés d'un conseil scolaire se doivent de soutenir l'ÉPVI dans l'accomplissement de ses tâches. L'équipe de vérification interne se doit de disposer également d'un accès libre et sans restriction aux dirigeants du conseil scolaire et au comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires.

INDÉPENDANCE ET OBJECTIVITÉ

L'activité de vérification interne régionale restera libre de toute ingérence par tout élément du conseil scolaire. Ceci inclut les questions touchant la sélection, la portée, les procédures, la fréquence, le calendrier ou le contenu du rapport de vérification, afin de conserver l'attitude mentale indépendante et objective qui est nécessaire.

Les vérificateurs internes n'auront aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités faisant l'objet d'une vérification. Par conséquent, ils ne devront pas : mettre en œuvre des contrôles internes, élaborer des procédures, installer des systèmes ou préparer des dossiers ni effectuer aucune autre activité susceptible d'altérer leur jugement.

Les vérificateurs internes sont tenus d'obéir aux normes les plus élevées d'objectivité professionnelle dans la collecte, l'évaluation et la communication d'informations sur l'activité ou le processus examiné. Les vérificateurs feront une évaluation équilibrée de toutes les circonstances pertinentes et ne seront pas indûment influencés par leurs propres intérêts ou par ceux d'autrui lorsqu'ils formulent des jugements.

Au moins une fois par année, l'ÉPVI transmettra au comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires, une confirmation de l'indépendance organisationnelle de l'activité de vérification interne.

RESPONSABILITÉ ET ÉTENDUE DU TRAVAIL

La portée du mandat de l'ÉPVI englobe, mais sans s'y limiter, les principaux champs de travail suivants :

- évaluer l'exposition aux risques dans la réalisation des objectifs stratégiques du conseil scolaire,
- évaluer la fiabilité et l'intégrité des informations et des moyens utilisés pour les distinguer, les mesurer, les classer et les communiquer,
- évaluer les systèmes qui assurent la conformité aux politiques, procédures, lois et règlements qui ont un impact sur le conseil scolaire,

- déterminer si les ressources sont acquises de façon économique, employées efficacement et protégées adéquatement,
- évaluer les opérations et les processus afin de savoir si les résultats sont conformes aux objectifs établis et si les processus fonctionnent comme prévu,
- fournir des services-conseils ou d'évaluation d'opérations spécifiques, à la demande du comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires ou de la direction du conseil scolaire, lorsqu'approprié,
- évaluer l'efficacité des processus de gestion des risques et de gouvernance du conseil scolaire,
- rapporter périodiquement le rendement de la vérification interne régionale par rapport aux plans,
- signaler les problèmes importants liés aux processus de contrôle des activités du conseil scolaire notamment les améliorations qui pourraient être apportées à ces processus, et fournir de l'information concernant ces problèmes et leurs solutions possibles, et
- rapporter les principaux risques et constats de contrôle, y compris les risques de fraude, les problèmes de gouvernance et d'autres questions pertinentes réclamées par le comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires.

Sous réserve de la capacité, selon le contexte et lorsque jugé approprié, l'activité de vérification interne pourrait appuyer les demandes provenant des vérificateurs externes ou d'organismes publics centraux.

PLAN DE VÉRIFICATION INTERNE

Chaque année, l'ÉPVI présente à la direction du conseil scolaire et au comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires, un plan de vérification interne, en vue de le faire approuver par les conseillères et conseillers scolaires. En cas de limitations des ressources ou de modifications intermédiaires, celles-ci seront communiquées au comité de vérification.

Le plan de vérification interne sera élaboré selon un ordre de priorité de l'univers de vérification interne à l'aide d'une méthodologie fondée sur les risques qui tient compte des observations de la direction du conseil scolaire. Toute déviation importante par rapport au plan de vérification interne sera communiquée au comité de vérification.

L'ÉPVI ou tout membre de son équipe peut initier et effectuer toute vérification ou tout examen jugé nécessaire relativement à de possibles actes illégaux, des fraudes, des abus ou des détournements de fonds. Un préavis raisonnable sera transmis aux personnes concernées au sujet de la volonté d'effectuer une vérification de leur champ d'activité, sauf si les conditions justifient autrement.

Le plan de vérification est basé sur la capacité, et sera mis en œuvre pour optimiser les ressources humaines et financières de la fonction de vérification, afin d'assurer la réalisation des activités prévues.

RAPPORTS ET MONITORAGE

Un rapport écrit sera produit par l'ÉPVI à la fin de chaque mandat de vérification et sera distribué comme approprié et selon les exigences du conseil scolaire. Par exemple, la distribution du rapport pourrait inclure le responsable de l'activité du service visé par la vérification (l'entité vérifiée), la directrice ou le directeur de l'éducation, le comité de vérification, et le vérificateur externe du conseil scolaire.

Chaque rapport décrira les possibilités de renforcer les processus du conseil scolaire en matière de risques, de contrôles internes et de gouvernance, et conclura envers l'objectif de la vérification établi (comme la pertinence et l'efficacité des processus).

Il incombe à la direction ou l'agent responsable du conseil scolaire de fournir des plans d'action et des échéanciers pour répondre et donner suite aux recommandations issues des vérifications. L'ÉPVI est responsable des procédures de suivi nécessaires pour évaluer et attester de la mise en œuvre des mesures prévues aux plans d'action, et ce, jusqu'à ce que les risques des constatations significatives relevées soient atténués et résolus.

NORMES PROFESSIONNELLES

L'activité de vérification interne doit adhérer aux normes de l'Institut des vérificateurs internes (IVI), notamment les Principes de base pour la pratique professionnelle de la vérification interne, la Définition de la vérification interne, le Code de déontologie et les Normes internationales pour la pratique professionnelle de la vérification interne (les normes de l'IVI).

Ces normes professionnelles représentent les exigences et les principes fondamentaux relatifs à la pratique professionnelle de la vérification interne et permettent d'évaluer l'efficacité et la qualité des travaux menés par l'activité de vérification interne. Elles exigent l'application et la compétence attendues d'un vérificateur interne raisonnablement prudent et compétent. Toutefois, conscience professionnelle n'est pas synonyme d'infailibilité.

ASSURANCE DE LA QUALITÉ

L'ÉPVI maintiendra un programme d'assurance et d'amélioration de la qualité qui couvre tous les aspects de l'activité de vérification interne et de la conformité avec les normes de l'IVI. L'ÉPVI renseignera la direction du conseil scolaire et le comité de vérification relevant des conseillères et conseillers scolaires, sur le programme d'assurance et d'amélioration de la qualité de l'activité de vérification interne, y compris les résultats des évaluations internes continues et ceux des évaluations externes généralement effectuées selon un cycle de cinq ans.

RÉFÉRENCES CONNEXES

- [Règl. de l'Ont. 361/10 : Comités de vérification](#) en vertu de la *Loi sur l'éducation de l'Ontario*
- [Cadre de référence des pratiques des pratiques professionnelles de l'IVI](#) (anglais seulement)

APPROBATIONS

Le présent mandat de l'activité de vérification interne est revu et sujet à l'approbation de la présidence élue du comité de vérification selon un cycle annuel.

Préparé par : le/(la) dirigeant/(e) de l'ÉPVI

Approuvé par : la directrice ou le directeur de l'éducation

Approuvé par : la présidente ou le président du comité de vérification

Date approuvée : 30 novembre 2018

ANNEXE – DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent aux fins du mandat de vérification interne et comme source de référence. D'autres définitions ou référentiels pourraient être utilisés et plus appropriés selon le contexte.

Rehausser la valeur : la valeur provient de l'identification des occasions d'atteindre les objectifs organisationnels, de la recherche d'améliorations opérationnelles et de la réduction de l'exposition au risque par des services d'assurance et de consultation.

Services-conseils : les activités de service-conseils et de services clientèle connexes, dont la nature et la portée sont convenues avec le client et qui sont destinées à ajouter de la valeur et à améliorer les processus de gouvernance, de gestion et de contrôle des risques d'un conseil scolaire, sans que le vérificateur interne régional n'assume la responsabilité de la gestion. Par exemple : services de consultation, de facilitation ou de formation.

Assurance : un examen objectif des éléments de preuve dans le but de fournir une évaluation indépendante des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'organisation. Les résultats peuvent être invoqués pour appuyer la prise de décisions éclairées.

Conseillères et conseillers scolaires : un ensemble de personnes chargées par la loi d'assumer la responsabilité globale du conseil scolaire de district. Aux fins du présent mandat, cela comprend aussi les comités qui soutiennent les conseillères et conseillers scolaires, y compris le comité de vérification.

Conformité : la conformité et le respect des politiques, plans, procédures, lois, règlements, contrats ou autres exigences.

Environnement de contrôle : l'attitude et les actions des conseillères et conseillers scolaires et de la direction du conseil de district en ce qui concerne l'importance du contrôle au sein de l'organisation. L'environnement de contrôle fournit la discipline et la structure nécessaires à la réalisation des principaux objectifs du système de contrôle interne. L'environnement de contrôle comprend les éléments suivants :

- intégrité et valeurs éthiques
- Philosophie et style de gestion de la direction
- Structure organisationnelle
- Attribution des pouvoirs et des responsabilités
- Politiques et pratiques de ressources humaines
- Compétence du personnel

Contrôle / contrôles internes : toute mesure prise par la direction du conseil scolaire et d'autres parties pour améliorer la gestion des risques et accroître la probabilité que les objectifs et les buts seront atteints. La direction planifie, organise et dirige l'exécution de mesures suffisantes pour fournir une assurance raisonnable que les objectifs et les buts seront atteints. Le système de contrôle de gestion (plans d'affaires, capture et analyse des données, rapports sur le rendement, code de conduite, etc.) qui est mis en œuvre au sein d'un conseil scolaire pour veiller à ce que les ressources (humaines, physiques et d'information) soient protégées et fournir une assurance raisonnable que ses objectifs peuvent être atteints.

Processus de contrôle : les politiques, procédures et activités qui font partie d'un cadre de contrôle et qui sont conçues pour veiller à ce que les risques soient restreints aux limites de tolérance de risque établies dans le cadre du processus de gestion des risques.

Fraude : actes illégaux caractérisés par la tromperie, la dissimulation ou la violation de la confiance. Ces actes ne comportent pas forcément une menace de recours à la violence ou à la force physique. Les fraudes sont des actions commises par des parties ou des organisations pour obtenir de l'argent, des biens ou des services, éviter le paiement ou la perte de services ou obtenir un avantage personnel ou professionnel.

Gouvernance : la combinaison des processus et des structures mises en œuvre par les conseillères et conseillers scolaires afin d'informer, de diriger, de gérer et de surveiller les activités menées par l'organisation en vue de la réalisation de ses objectifs.

Huis clos : une discussion séparée entre les membres du comité de vérification et le (*insérer titre ici*) pour encourager une communication ouverte et une discussion franche des questions ou problèmes sensibles.

Indépendance : l'absence de conditions qui menacent l'objectivité ou l'apparence d'objectivité. Les menaces à l'objectivité doivent être gérées à l'échelon du vérificateur individuel, de la mission, du palier fonctionnel ou du palier organisationnel.

Objectivité : une attitude mentale impartiale qui permet aux vérificateurs internes régionaux d'effectuer des missions de telle manière à formuler une croyance sincère dans le résultat de leur travail et à éviter tout compromis important sur le plan de la qualité. L'objectivité exige que les vérificateurs internes régionaux ne subordonnent pas leur jugement concernant les questions de vérification, à celui d'autres parties.

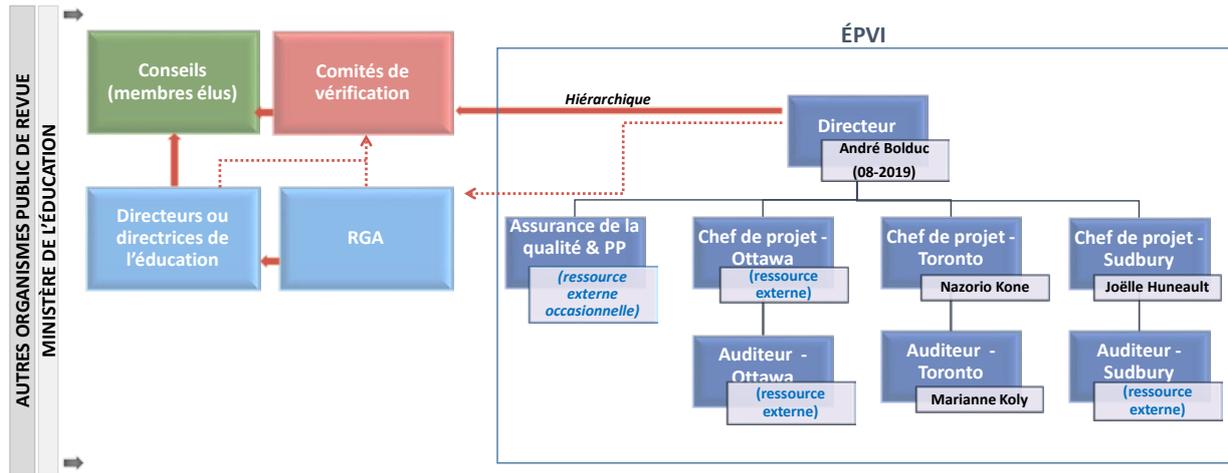
Risque : effet de l'incertitude sur les objectifs ou les résultats.

Gestion du risque : une approche structurée et disciplinée qui consiste à mobiliser la stratégie, les processus, les ressources humaines, la technologie et les connaissances dans le but d'évaluer et de gérer les risques courus par une organisation. Il s'agit généralement de choix faits dans des conditions d'incertitude, équilibrés par des niveaux de risque acceptables.



ANNEXE B Structure de l'ÉPVI

Structure en date du 31 août 2019



ANNEXE C

Réunions du comité de vérification

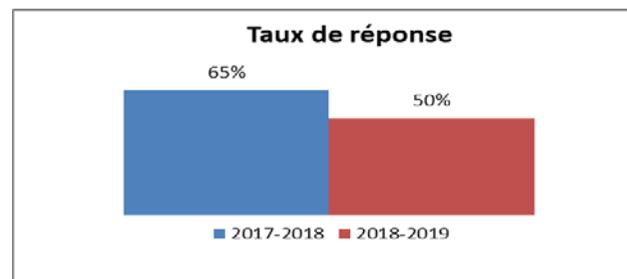
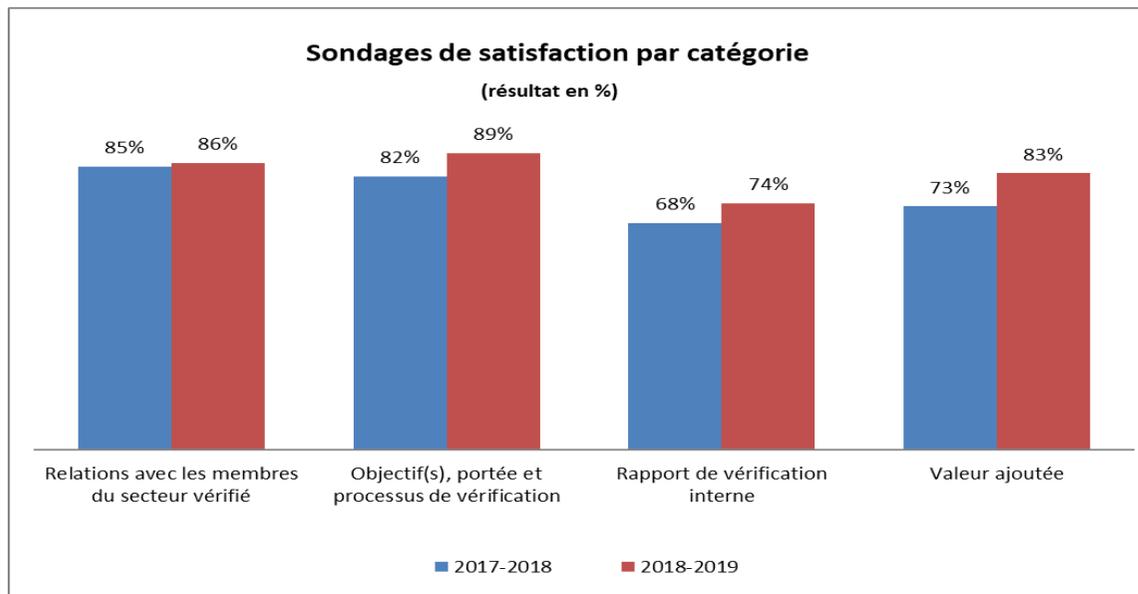
SÉANCES DU COMITÉ DE VÉRIFICATION – 2018-2019

Réunion	Sujets abordés
21 sept. 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Mot de bienvenue</i> ▪ <i>Déclaration préliminaire portant sur les questions pécuniaires</i> ▪ <i>Approbation de l'ordre du jour</i> ▪ <i>Approbation du compte rendu des assemblées antérieures</i> ▪ <i>Choix des auditeurs externes</i> ▪ <i>Rapport sur la planification de l'audit KPMG</i> ▪ <i>Mise à jour de la mise en œuvre du plan d'action suite à l'inspection de l'EPVI</i> ▪ <i>Réunion ultérieures</i> ▪ <i>Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question</i> ▪ <i>Assemblée à huis clos :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Mot de bienvenue</i> ○ <i>Déclaration préliminaire portant sur les questions pécuniaires</i> ○ <i>Approbation de l'ordre du jour</i> ○ <i>Approbation du compte rendu des assemblées antérieures</i> ○ <i>Choix des auditeurs externes</i> ○ <i>Rapport sur la planification de l'audit</i> ○ <i>Rapport annuel 2017-2018 de l'équipe provinciale de vérification interne</i> ○ <i>Mise à jour de la mise en œuvre du plan d'action suite à l'inspection de l'EPVI</i> ○ <i>Thématiques communes issues des tests d'intrusion effectués à cinq conseils</i> ○ <i>Rapport financier intérimaire en date du 31 août 2018</i> ○ <i>Huis clos restreint</i> ○ <i>Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question</i>
30 nov. 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Mot de bienvenue</i> ▪ <i>Déclaration préliminaire portant sur les questions pécuniaires</i> ▪ <i>Approbation de l'ordre du jour</i> ▪ <i>Approbation du compte rendu des assemblées antérieures</i> ▪ <i>Rapport de constatation de l'audit</i> ▪ <i>Projet de charte du comité de vérification</i> ▪ <i>Mandat de l'équipe de vérification interne</i> ▪ <i>Réunions ultérieures</i> ▪ <i>Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question</i> ▪ <i>Assemblée à huis clos :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Mot de bienvenue</i> ○ <i>Déclaration préliminaire portant sur les questions pécuniaires</i> ○ <i>Approbation de l'ordre du jour</i> ○ <i>Approbation du compte rendu des assemblées antérieures</i> ○ <i>Rapport de constatation de l'audit</i> ○ <i>États financiers 2017-2018</i> ○ <i>Rapport financier intérimaire en date du 31 octobre 2018</i> ○ <i>Rapport annuel détaillé présenté au conseil pour l'exercice prenant fin le 31 août 2018</i> ○ <i>Projet de charte du comité de vérification</i> ○ <i>Mandat de l'équipe de vérification interne</i> ○ <i>Huis clos restreint</i> ○ <i>Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question</i>
24 mai 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Mot de bienvenue</i> ▪ <i>Déclaration préliminaire portant sur les questions pécuniaires</i> ▪ <i>Approbation de l'ordre du jour</i> ▪ <i>Approbation du compte rendu des assemblées antérieures</i> ▪ <i>Rapport de vérification « cycle des achats »</i> ▪ <i>Test d'hameçonnage 2018</i> ▪ <i>Rapport de suivi portant sur l'état de la situation pour 2018-2019</i>

- *Évaluation annuelle de l'EPVI*
- *Auto-évaluation du comité de vérification pour l'année 2018-2019*
- *Rapport sommaire – résultat de l'audit de l'optimisation des ressources 2018*
- *Réunions ultérieures*
- *Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question*
- *Assemblée à huis clos :*
 - *Mot de bienvenue*
 - *Déclaration préliminaire portant sur les questions péuniaires*
 - *Approbation de l'ordre du jour*
 - *Approbation du compte rendu des assemblées antérieures*
 - *Rapport sommaire – résultat de l'audit de l'optimisation des ressources 2018*
 - *Évaluation annuelle de l'epvi*
 - *Auto-évaluation du comité de vérification pour l'année 2018-2019*
 - *Rapport financier intérimaire en date du 30 avril 2019*
 - *Rapport de vérification «cycles des achats»*
 - *Test d'hameçonnage 2018*
 - *Huis clos restreint*
 - *Réunions ultérieures*
 - *Levée de la séance et faire rapport de l'état de la question*

ANNEXE D Sondages de satisfaction de l'ÉPVI

Résultat sommaire des sondages de satisfaction pour l'année courante provenant de l'ensemble des conseils





ACEPO

Association des conseils
scolaires des écoles publiques de l'Ontario

Mémoire

Soumis au ministère de l'Éducation de l'Ontario

dans le cadre de la consultation sur les

Redevances d'aménagement scolaires

et avis concernant tout projet d'acquisition d'un bien-fonds

Le 4 octobre 2019

INTRODUCTION

L'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO) représente les quatre conseils scolaires publics de langue française de l'Ontario. Son mandat consiste à appuyer ses membres afin d'assurer le développement durable et la vitalité du système d'éducation publique de langue française de l'Ontario. Les 129 écoles publiques de l'Ontario sont inclusives et offrent une éducation de haute qualité. Avec une croissance impressionnante de 73 % depuis sa création il y a plus de 20 ans par un gouvernement conservateur, le système d'éducation publique de langue française connaît de loin la plus forte croissance du nombre d'inscriptions de la province. Notre système répond parfaitement aux besoins d'une population multiculturelle vivant dans une société moderne et démocratique, comme en font foi les résultats académiques enviables de nos élèves. En mathématiques, 80 % de nos élèves de 6^e année ont atteint ou dépassé la norme provinciale, comparé à 49 % pour la moyenne provinciale; nos taux de diplomation sont les plus élevés de la province (88%); notre volonté est de développer le plein potentiel de nos 33 500 élèves.

Le succès de l'éducation publique de langue française est d'autant plus remarquable que seuls quatre conseils scolaires couvrent l'ensemble du territoire ontarien (moyenne de 55 000 km² par conseil scolaire francophone vs 5 000 km² pour les conseils scolaires anglophones), ce qui fait de notre système d'éducation le système le plus efficace au niveau de l'utilisation des ressources de l'Ontario.

Dans un monde où la réussite économique est étroitement déterminée par l'accès à des services éducatifs de haut niveau, c'est d'abord et avant tout en misant sur les ressources de son capital humain que l'Ontario réussit à bien se positionner dans une économie mondialisée.

Le développement du système scolaire de la province doit être une priorité essentielle pour le gouvernement afin d'assurer les meilleures perspectives d'emploi aux générations futures et ce, dans les deux langues officielles du Canada.

En tant que représentante des quatre conseils scolaires publics de langue française, il est important pour l'ACÉPO de collaborer avec le gouvernement de l'Ontario pour assurer le développement harmonieux de l'éducation en Ontario sans oublier celui de la minorité linguistique.

Consultation - Redevances d'aménagement scolaires

À l'heure actuelle, les redevances d'aménagement scolaires sont des prélèvements sur les aménagements résidentiels d'une municipalité qui sont versés aux conseils scolaires exclusivement pour l'acquisition de terrains destinés à de nouvelles écoles. Ces redevances sont régies par les directives que renferme le règlement de l'Ontario 20/98, *Redevances d'aménagement scolaires – Dispositions générales*.

L'ensemble des conseils scolaires de l'Ontario ont de la difficulté à assumer le coût de remplacement et de réfection de leurs écoles vieillissantes; cette pression est accrue pour les conseils scolaires publics de langue française en raison de leur croissance d'effectifs importante d'une année à l'autre.

L'ACÉPO et ses membres ont fait des pressions au fil des ans pour que le règlement de l'Ontario 20/98 soit modifié. En effet, nous croyons qu'il est primordial :

- d'accroître les redevances afin que ces dernières couvrent le coût réel des terrains;
- d'accorder une flexibilité accrue aux conseils scolaires quant à l'utilisation des redevances qui, en ce moment, est limitée à l'acquisition de terrains;
- d'assouplir les critères d'admissibilité aux redevances en tenant compte de la réalité de nos conseils scolaires dont le territoire s'étend en moyenne sur 55 000 km² et dont la croissance est particulièrement rapide dans certains secteurs.

L'ACÉPO tient donc à formuler des commentaires sur le document de consultation relatif aux redevances d'aménagement scolaires qui s'inscriront dans la continuité de ces éléments-clés.

L'ACÉPO croit que la restriction à 5 % des hausses des redevances n'est pas viable à court, moyen ou long terme. L'écart entre les taux des redevances versées aux conseils scolaires et la juste valeur marchande des terrains a augmenté énormément dans les dernières années. De plus, le gel imposé l'an dernier a eu un impact sérieux sur les conseils scolaires où la croissance est rapide. Les conseils scolaires ont besoin de hausses appropriées et de taux viables pour les redevances, afin de suivre la hausse constante du coût d'acquisition de terrains et de construction d'écoles.

L'ACÉPO appuie la notion de « projets de rechange », y compris les options consistant à louer des locaux scolaires ou d'autres immeubles. Nous recommandons qu'il y ait davantage de discussions quant aux « autres mesures » qui pourraient être prévues.

L'ACÉPO est préoccupée par le contrôle accru qu'exercerait le Ministère et par les approbations additionnelles qu'il faudrait obtenir. Ces éléments vont ralentir les processus de planification et entraîner des retards et des hausses de coûts pour des projets.

Le règlement actuel ne répond pas aux besoins réels de certains conseils scolaires qui connaissent une croissance rapide dans certains secteurs et ne peuvent pas recevoir de redevances d'aménagement scolaires. Dans certains centres urbains ou dans des conseils qui couvrent une vaste géographie, l'exigence voulant que l'effectif d'un conseil soit supérieur à la

capacité de ses installations ne fonctionne pas sur le plan pratique. En effet, certains élèves sont désavantagés lorsqu'on détermine la capacité excédentaire à l'échelle du conseil, sans tenir compte des importants besoins en locaux observés dans les écoles de certains secteurs. Il peut y avoir des locaux libres quelque part dans le territoire du conseil, mais il n'est pas logique de forcer les élèves et leurs parents à passer un temps excessif en déplacements. Le règlement devrait aussi être assoupli pour permettre aux conseils scolaires de toucher des redevances pour des projets d'immobilisations autres que l'acquisition de terrains pour de nouvelles écoles. Il faut modifier le règlement pour aider à répondre à des besoins urgents en matière d'infrastructures scolaires et pour réduire le surpeuplement des écoles dans les secteurs où la croissance est rapide.

En conclusion

La collaboration entre les conseils scolaires et le gouvernement ontarien est clé lorsque vient le temps de relever le défi considérable que représente la gestion immobilière scolaire. Comme seul le tiers des conseils reçoit des redevances d'aménagement scolaires, il est primordial d'aborder ce défi en tenant compte des besoins de l'ensemble de la province. L'ACÉPO est convaincue de l'importance de mettre en œuvre des solutions qui permettent à chaque conseil scolaire de créer des environnements d'apprentissage physiques riches en opportunités et aptes à répondre aux exigences pédagogiques actuelles et futures pour offrir à tous les élèves la chance de développer leur plein potentiel.

Sommaire d'élèves à Temps Plein

Effectifs des écoles élémentaires

Effectifs du : 10 OCTOBRE 2019

		MAT	JAR	01	02	03	04	05	06	07	08	Total
École publique Camille-Perron	342432	11.00	4.00	7.00	8.00	8.00	11.00	4.00	5.00	9.00	8.00	75.00
École publique de la Découverte	174882	18.00	22.00	17.00	20.00	30.00	29.00	38.00	40.00	31.00	23.00	268.00
École pub. de la Rivière-des-Français	138720	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	6.00	4.00	4.00	7.00	8.00	43.00
École publique Foyer-Jeunesse	568961	34.00	22.00	24.00	21.00	28.00	17.00	21.00	31.00			198.00
École publique Franco-Manitou	332100	7.00	7.00	10.00	5.00	6.00	6.00	3.00	4.00	4.00	1.00	53.00
École publique Franco-Nord	460338	10.00	6.00	8.00	12.00	7.00	9.00	15.00	6.00			73.00
École publique Hanmer	242853									29.00	44.00	73.00
École publique Hélène-Gravel	157325	36.00	41.00	31.00	48.00	33.00	34.00	29.00	38.00			290.00
École publique Jean-Éthier-Blais	408735	44.00	46.00	46.00	39.00	37.00	36.00	41.00	42.00			331.00
École publique Jeanne-Sauvé	282898	18.00	16.00	16.00	18.00	8.00	14.00	13.00	4.00			107.00
École publique l'Escalade	025977	1.00		2.00		1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	11.00
École publique Macdonald-Cartier	327425									82.00	93.00	175.00
École publique Pavillon de l'Avenir	164909	19.00	20.00	19.00	14.00	19.00	8.00	11.00	20.00	8.00	14.00	152.00
École pub. Villa Française des Jeunes	164925	3.00	2.00	2.00	3.00		2.00	5.00	3.00	4.00	8.00	32.00
École publique Écho-des-Rapides	539197	17.00	11.00	17.00	11.00	17.00	11.00	10.00	3.00	4.00	4.00	105.00
Total		219.00	198.00	203.00	203.00	198.00	184.00	196.00	202.00	179.00	204.00	1,986.00

IMPRIMÉ LE : 2019 OCT. 11 10:10



Effectifs des écoles secondaires

Effectifs du : 10 OCTOBRE 2019

		09	10	11	12	<21 Total	> 21 Total	Total
École Cap sur l'Avenir	955622	1.00	4.00	5.50	19.50	30.00	5.75	35.75
École secondaire Château-Jeunesse	912573	9.00	5.00	14.00	15.00	43.00		43.00
École secondaire Cité-Supérieure	924792	9.00	3.00	5.00	6.50	23.50		23.50
École secondaire de la Rivière-des-Français	911100	9.00	9.00	12.00	5.75	35.75		35.75
École secondaire Hanmer	907448	29.00	23.00	36.00	19.00	107.00		107.00
École secondaire l'Orée des Bois	890817	5.00	5.00	6.00	5.00	21.00		21.00
École secondaire Macdonald-Cartier	907570	85.25	106.00	77.00	69.00	337.25		337.25
École secondaire Villa Française des Jeunes	965570	6.00	5.00	6.63	7.88	25.51		25.51
	<21 Total	153.25	160.00	162.13	147.63	623.01		
	>21 Total				5.75		5.75	
	Total	153.25	160.00	162.13	153.38			628.76



Total - Effectifs

		Total
École publique Camille-Perron	342432	75.00
École publique de la Découverte	174882	268.00
École pub. de la Rivière-des-Français	138720	43.00
École publique Foyer-Jeunesse	568961	198.00
École publique Franco-Manitou	332100	53.00
École publique Franco-Nord	460338	73.00
École publique Hanmer	242853	73.00
École publique Hélène-Gravel	157325	290.00
École publique Jean-Éthier-Blais	408735	331.00
École publique Jeanne-Sauvé	282898	107.00
École publique l'Escalade	025977	11.00
École publique Macdonald-Cartier	327425	175.00
École publique Pavillon de l'Avenir	164909	152.00
École pub. Villa Française des Jeunes	164925	32.00
École Cap sur l'Avenir	955622	35.75
École secondaire Château-Jeunesse	912573	43.00
École secondaire Cité-Supérieure	924792	23.50
École secondaire de la Rivière-des-Français	911100	35.75
École secondaire Hanmer	907448	107.00
École secondaire l'Orée des Bois	890817	21.00
École secondaire Macdonald-Cartier	907570	337.25
École secondaire Villa Française des Jeunes	965570	25.51
École publique Écho-des-Rapides	539197	105.00
	Total	2,614.76