Pour de l'aide : Cellulaire Alain Gélinas : 705.698.2372 Cellulaire Marc Gauthier : 705.918.4955	Pour la réunion : Par Google Meet : meet.google.com/wno-aqar-tqr 1.705.671.1533 (p.2610) ou 1.800.465.5993 (p.2610) et le code d'accès 1234#

CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO

ASSEMBLÉE RÉGULIÈRE
TENUE

À SUDBURY

SALLE DU CONSEIL
296, RUE VAN HORNE
SUDBURY

LE MERCREDI 22 SEPTEMBRE 2021

À 19 h 15

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

C. QUESTIONS DISCUTÉES ANTÉRIEUREMENT *Présidence

1. Approbation du procès-verbal des assemblées antérieures du Conseil
   (Annexe C.1.i.) → Réunion régulière : le mercredi 25 août 2021

D. RAPPORT DÉCOULANT DES ASSEMBLÉES DU COMITÉ PLÉNIER *Présidence

E. DÉLÉGATION

F. QUESTIONS NOUVELLES

1. ÉDUCATION

a) Reconnaissance des employés du Conseil : néant

b) Dossiers pédagogiques : néant

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

d) Comités d'admission

e) Racisme systémique

f) Retour en classe

g) Plan stratégique ***(Annexe F.1.g.)***

2. AFFAIRES *A. Gélinas

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

3. INSTALLATIONS

a) Permis d'utilisation des locaux - néant

b) Projets de réfection 2020-2021 ***(Annexe F.3.b.)***

c) Projets de réfection 2021-2022 ***(Annexe F.3.c.)***

4. RÉVISION DES LIGNES DE CONDUITE

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION

1. i) ACÉPO

ii) FNCSF – Virtuel

➢ Du 28 au 30 octobre 2021

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

- RECFO

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION (suite)

1. iv) RAPPORT DES COMITÉS

- Comité de participation des parents – à déterminer

- Comité chargé de l'éducation de l'enfance en difficulté
  - Réunion : le 13 septembre 2021

- Comité d'éducation – octobre 2021

- Comité de l'environnement – à déterminer

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

vi) 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

   Lettre de Muise Law Inc. ***(Annexe H.2.)***

I. ASSEMBLÉES ULTÉRIEURES

Le mercredi 20 octobre 2021 ➢ Réunion du Conseil ➢ Vidéoconférence

J. LEVÉE DE LA SÉANCE

Pour de l'aide : Cellulaire Alain Gélinas : 705.698.2372 Cellulaire Marc Gauthier : 705-918-4955	**DOC.OJ-R-25 AOÛT 2021** **Audio : 705.671.1533 (p.2610) ou 1.800.465.5993 (p.2610) CODE 1234#** **Vidéo : meet.google.com/fjr-ceks-pmx**

CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO

ASSEMBLÉE RÉGULIÈRE
TENUE

PAR VIDÉOCONFÉRENCE

SALLE DU CONSEIL
296, RUE VAN HORNE
SUDBURY

LE MERCREDI 25 AOÛT 2021

À 19 h

MEMBRES PRÉSENTS :
Jean-Marc Aubin
Josée Bouchard
François Boudreau
Lynn Despatie
Anne-Marie Gélineault, présidente
Monique Hébert-Bérubé
Suzanne Nolin
Julie Olivier
Francine Vaillancourt
Pierre Julien Daoust
Tamara Pinel

MEMBRES DE L'ADMINISTRATION:
Eric Despatie, directeur des ressources humaines
Carole Dubé, directrice des communications
Laura Ganyo, surintendante de l'éducation
Marc Gauthier, directeur de l'éducation
Alain Gélinas, surintendant des affaires
Catherine Grenier, secrétaire-archiviste
Michel Pagé, surintendant de l'éducation

ABSENTS:
Robert Boileau
Josée Bouchard
Louise Primeau
Kristy Tourout

PROCÈS-VERBAL

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 21-R104 - François Boudreau et Suzanne Nolin
Que l'ordre du jour de l'assemblée régulière du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario ayant lieu par vidéoconférence ***le mercredi 25 août 2021*** 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 23 juin 2021
   (Annexe C.1.ii.) → Réunion extraordinaire : le mercredi 7 juillet 2021

Proposition 21-R105 – Francine Vaillancourt et Jean-Marc Aubin
Que le procès-verbal de l'assemblée régulière du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario ayant lieu par vidéoconférence ***le mercredi 23 juin 2021*** soit approuvé.

ADOPTÉE

Proposition 21-R106 – François Boudreau et Jean-Marc Aubin
Que le procès-verbal de l'assemblée extraordinaire du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario ayant lieu par vidéoconférence ***le mercredi 7 juillet 2021*** 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 : Néant.

   b) Dossiers pédagogiques : néant

   c) Sorties éducatives : néant

d) Comité d'admission

Proposition 21-R107 – Suzanne Nolin et Julie Olivier
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) Programmes d'été 2021

Marc Gauthier explique qu'on a deux présentations.

Il explique par la suite qu'on était prêts à faire nos programmes en personne mais le ministère a décidé en juin qu'on devait faire le tout en virtuel. À cause de ceci, on a perdu beaucoup d'élèves.

- Premier programme : vocabulaire pour les élèves de la maternelle et du jardin
- Deuxième : lecture et littéraction pour les élèves de la 1e à 6e
- Troisième : Mathado pour les élèves de la 7e et 8e

Les programmes étaient d'une durée de trois semaines.

Le personnel a monté des vidéos qui pourront être utilisé dans les cours de plein air

Monsieur Gauthier explique qu'on a pu avoir un programme pour les élèves autistes dans les écoles. Une partie était faite en virtuelle et une partie en personne. Il y avait des activités d'art visuel, de cuisson, de lecture et d'éducation physique.

f) COVID – retour en classe

Dans le passé, Élection Canada utilisaient nos écoles comme bureau de scrutin. Cette année, Carole Dubé a reçu plusieurs appels pour utiliser nos écoles. Selon Dr. Moore, médecin en chef de la province, on peut juste louer nos écoles comme bureaux de scrutins si les locaux utilisés ne sont pas en contact avec les élèves. Il doit donc y avoir aucun contact dans les salles de bains, dans les portes d'entrée et de sortie. On a donc dit à Élections Canada qu'ils pouvaient utiliser le pavois à l'École secondaire Château-Jeunesse s'ils louaient des toilettes portatives.

Le ministère de l'Éducation exige qu'à partir du 7 septembre, on demande preuve de vaccination de la part de nos employés, des bénévoles, des agences externes faisant affaires dans nos écoles et aux conducteurs d'autobus. On doit demander s'ils sont pleinement vaccinés, s'ils sont en voie de l'être. S'ils ne veulent pas être vaccinés, on demande qu'ils s'administrent un test de dépistage rapide deux fois par semaine. Les gens qui ne veulent pas le vaccin devront aussi suivre une formation du gouvernement (ou du ministère de l'Éducation) sur le vaccin. Les gens qui refusent le vaccin ou qui refusent les tests de dépistage auront des conséquences comme suspension sans solde ou même un congédiement.

Monsieur Gauthier mentionne qu'on ne va pas recommencer les locations dans les écoles puisque ça pourrait être difficile de gérer le tout.

Selon Marc Gauthier, on devrait avoir 60-70% de notre population du Conseil vacciné.

Il mentionne aussi que nous ne sommes pas dans la salle du Conseil pour la rencontre puisqu'on peut juste avoir 50% de la capacité dans la salle et avec les conseillers et les membres de l'administration, ce serait trop de gens.

Monsieur Gauthier explique qu'il y a certains changements et attentes au niveau des écoles.

- L'année passée on parlait de cohortes de 50 à l'élémentaire et de 100 au secondaire. Cette année on parle de 'groupes classe'.
- Toutes les écoles sauf l'École secondaire Macdonald-Cartier vont pouvoir suivre un horaire régulier cette année. Pour l'École secondaire Macdonald-Cartier, ce sera une semaine avec cours 1 en avant-midi et cours 2 en après-midi et semaine 2 avec cours 3 en avant-midi et cours 4 en après-midi.
- Les sports peuvent reprendre. On peut enlever le masque si c'est dangereux.
- On peut recommencer la musique et le chant avec le masque. On recommande une distanciation physique.
- Les masques ne sont pas obligatoires à l'extérieur mais il faut respecter la distanciation physique.
- On peut reprendre les dîners chauds et les dîners pizza.
- Les masques sont obligatoires pour tous les élèves de la maternelle à la 12^{e} année.
- On peut recommencer les sorties éducatives.
- On va maintenir les entrevues d'accueil en virtuel.
- Les parents qui viennent chercher les élèves doivent attendre dehors.

Monsieur Gauthier explique aussi qu'on continue à maintenir le nettoyage. On a des purificateurs d'air dans les classes de maternelle et jardin et dans toutes les classes qui n'ont pas de système de purification mécanique.

Monsieur Gauthier explique qu'on va devoir avoir sur le site du Conseil un rapport sur notre ventilation et sur le statut de vaccination.

On va aussi devoir faciliter des cliniques de vaccination dans les écoles et permettre au bureau de santé publique de faire des cliniques sur nos terrains. Monsieur Gauthier note aussi qu'un enfant peut se faire vacciner sans la permission des parents. C'est la loi. Un enfant peut demander ou refuser des soins de santé sans la permission de ses parents si le consentement est clair et éclairé.

g) Racisme systémique

Monsieur Gauthier explique que demain on a une présentation avec les directions et les superviseurs. Lors des journées pédagogiques de septembre il y aura des présentations sur le racisme et la santé mentale pour tout le personnel.

Monsieur Boudreau demande qui donne la présentation et quand aura lieu la prochaine rencontre du comité. Monsieur Gauthier lui répond qu'aucune date a été déterminée et que c'est Papa Diouf qui donne la formation.

2. AFFAIRES *A. Gélinas

3. INSTALLATIONS

a) Permis d'utilisation des locaux – néant

b) Mise à jour des projets – Blind River

Monsieur Gauthier explique qu'on ouvre dans des locaux loués à Blind River. Il nous manquait de l'argent pour faire la construction. Le ministère de l'Éducation a donc révisé notre projet et nous a alloué 1.5 million de dollars de plus. Le Algoma District School Board pense qu'il vous nous donner d'autres fonds en plus de ceci. Donc, on commence avec les plans et on va resoumettre le tout. Présentement on a six élèves d'inscrits (deux en maternelle/jardin, deux en 3e et deux en 7e/8e).

4. RÉVISION DES LIGNES DE CONDUITE

G. RAPPORT DE REPRÉSENTATION

1. i) ACÉPO

Madame Gélineault annonce que la prochaine réunion aura lieu le 21 septembre.

ii) FNCSF

- Colloque virtuel

Madame Gélineault explique que le colloque aura lieu du 28 au 30 octobre de façon virtuelle. Elle mentionne qu'on a besoin de trois délégués votants. La table politique nomme Anne-Marie, Francine et François pour l'AGA du 30 octobre.

iii) RAPPORT – ÉLÈVES-CONSEILLERS

iv) RAPPORT DES COMITÉS

- Comité de participation des parents
  - première réunion en novembre

- Comité chargé de l'éducation de l'enfance en difficulté
  - prochaine réunion : 13 septembre

- Comité d'éducation
  - prochaine réunion en octobre

- Comité d'environnement

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

Madame Anne-Marie Gélineault mentionne avoir eu un bel été mais être heureuse que tout le monde soit de retour.

Monsieur Gauthier se pense sur les nouvelles des écoles :

- École publique Jean-Éthier-Blais : on a plus d'inscription que de départs cette année
- École publique de la Rivière-des-Français : on installe la structure de jeux pour les élèves du primaire la semaine prochaine
- École publique Pavillon-de-l'Avenir : on recommence les déjeuners et les collations dès la première journée. On prévoit aussi une hausse d'effectifs

Madame Gélineault demande si on a encore notre école virtuelle cette année. On lui répond que oui et qu'on a 47 élèves. La différence cette année c'est qu'on n'envoie pas un document permettant un changement de mode virtuel à présentiel. On va simplement faire les changements cas par cas.

Madame Vaillancourt demande s'il y a un niveau scolaire plus populaire que les autres pour l'école virtuelle. Monsieur Pagé lui répond que c'est assez équilibré.

Monsieur Jean-Marc Aubin demande si le taux de décrochage était élevé l'an dernier avec le tout en mode virtuel. Monsieur Gauthier lui répond que oui, à la fin de l'année les taux d'absentéisme étaient très élevés.

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

Proposition 21-R108 – Monique Hébert-Bérubé et François Boudreau
Que le Conseil accorde un congé d'absence à Josée Bouchard pour la réunion régulière ayant lieu le mercredi 25 août 2021.

ADOPTÉE

H. RENSEIGNEMENTS

1. EFFECTIFS SCOLAIRES
(Annexe H.1.)

Proposition 21-R109– Suzanne Nolin et Jean-Marc Aubin
Que le rapport « Effectifs scolaires » en date du mercredi 25 août 2021 soit accepté.

ADOPTÉE

2. CORRESPONDANCE

I. ASSEMBLÉES ULTÉRIEURES

Les 17 et 18 septembre 2021 ou 22 septembre ➢ Réunion du Conseil ➢ Sudbury

Monsieur Boudreau suggère d'adhérer au principe de précaution et de maintenir les réunions du Conseil en virtuel pour le moment.
Mesdames Vaillancourt, Olivier et Nolin sont en accord.

La prochaine réunion du Conseil aura lieu le 22 septembre 2021. Les réunions du comité de vérification et du comité des affaires et des installations auront lieu le jeudi précédent, soit le 16 septembre 2021.

J. LEVÉE DE LA SÉANCE

Proposition 21-R110 – Lynn Despatie et Julie Olivier
Que le Conseil lève la séance et fasse rapport de l'état de la question à 19 h 51.

ADOPTÉE

PV-R-25 AOÛT 2021

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Parce que je vois grand

F.1.c.

Sorties éducatives, culturelles et sportives – *septembre 2021*

A. Périlleuses :

École	Date de la sortie	Lieu	Activité	Nombre d'élèves / niveau scolaire	Coût	Nom du responsable	Mode de transport
É. p. des Villageois et É. s. Villa Française des Jeunes	30 septembre	Lac Laurentien – Centre de conservation	Les exercices d'orientation sur le terrain et excusions pédestres dans la forêt (sentiers)	17 élèves 7e – 9e année	Aucun coût par élève	**Responsable :** Gisèle Aubin **Accompagnatrices :** Émilie Pelland Renée Cyr	Autobus scolaire
É. s. l'Orée des Bois	12 au 15 octobre	Terrain de l'école	Le lancement du javelot et du disque - Pendant le cours PAI30/40	3 élèves 11e et 12e années	Aucun coût	**Responsable :** Michel-André Cousineau **Accompagnateur :**	Aucun
É. s. l'Orée des Bois	26 au 29 octobre	Terrain de l'école	Le tir à l'arc - Pendant le cours PAI30/40	3 élèves 11e et 12e années	Aucun coût	**Responsable :** Michel-André Cousineau **Accompagnateur :**	Aucun

Plan opérationnel

2021-2022

Conseil scolaire public du
Grand Nord de l'Ontario

Plan stratégique 2018-2023

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

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.

Notre vision

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!

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

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

Nos valeurs et motivations

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.

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Nos axes prioritaires d'action

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

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.

Apprentissage et enseignement

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.

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.

Vitalité institutionnelle

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.

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.

Secteurs

Affaires - p. 7	Animation culturelle - p. 11
Bien-être - p. 16	Communications - p. 22
Direction de l'éducation - p.27	Éducation autochtone - p. 32
Équité, diversité et inclusion - p. 36	Immobilisations - p. 42
Informatique - p.47	Ressources humaines - p. 54
Services à l'élève - p. 59	Services pédagogiques - p. 65
Surintendance de l'éducation - p. 73	

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.

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 MÉO, 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 ententes MÉCO seront communiquées avec la personne responsable de faire les achats notés dans l'entente dans un délai de moins d'un mois à la suite de sa mise en œuvre.

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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Développer un gabarit pour chaque entente du MÉCO	Contrôleure Adjointe administrative au surintendant des affaires	Surintendant des affaires	Octobre 2021
Placer toutes les ententes MÉCO dans le gabarit.	Contrôleure Adjointe administrative au	Surintendant des affaires	31 janvier 2022

	surintendant des affaires		
Communiquer les ententes MÉCO avec le personnel responsable de faire ce type d'achats au minimum 1 mois après que l'entente devient active.	Contrôleure Adjointe administrative au surintendant des affaires	Surintendant des affaires	28 février 2022

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :
Le secteur placera 100% des ententes qui nécessitent des suivis dans le logiciel Bonfire par le 31 août 2022.
Orientation stratégique :
Gérer les ressources du CSPGNO de manière équitable, efficace et transparente: - en maintenant des processus rigoureux de gestion.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier

Documenter la liste d'entente à inclure dans Bonfire et déterminer quelles sont les ententes les plus importantes pour les suivis.	Contrôleure Adjointe administrative au surintendant des affaires Surintendant des affaires	Surintendant des affaires	Mars 2022
Faire l'entrée de l'information importante dans Bonfire pour 50% des ententes les plus importantes pour les suivis.	Contrôleure Adjointe administrative au surintendant des affaires Surintendant des affaires	Surintendant des affaires	Fin août 2022

Résultat

Animation culturelle

Forces	Préoccupations (besoins)
- 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	- 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
- La majorité des activités systémiques mais de façon virtuelle

Rôles et responsabilités
- Directrice des services pédagogiques = Carole Brouillard Landry - Animateurs culturels = Ryan Demers, Renelle Tousignant, Nadia Simard, Maxime Cayouette, Natalie Lalonde

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :
Si nous continuons à avoir une présence, de façon virtuelle pendant l'année scolaire, alors les élèves pourront s'identifier davantage aux initiatives systémiques et vivre leur francophonie.
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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/monitorage	Échéancier
Revoir les activités planifiées pour l'année	gabarit de planification	Direction et équipe	toute l'année

Résultats

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 un espace francophone et une appartenance au Conseil.
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	toute l'année
Développer davantage le concept de FUFU en lien avec le dossier de l'apprentissage par expérience	Nadia Simard (conseiller pédagogique du dossier de l'apprentissage par expérience)	Nadia	toute l'année

Présenter la pièce de théâtre "Y'était une fois" aux élèves de la maternelle et jardins de toutes les écoles élémentaires du CSPGNO. La pièce sera également présentée en soirée dans les communautés du CSPGNO.	Natalie Lalonde, Ryan Demers, Nadia Simard	Ryan Demers Natalie Lalonde Nadia Simard	septembre / octobre
Organiser et animer une journée d'activité dans les écoles élémentaires du Nord à chaque mois	Renelle Tousignant	Renelle	à tous les mois
Offrir des séries d'ateliers-formations offerts par l'artiste en résidence (danse, arts visuels) à l'aide du dossier de Conseil des arts de l'Ontario	Nadia Simard, Pandora Topp	Nadia	à la 2e étape
Organiser et animer des ateliers et un tournoi d'échecs pour les élèves de 4e et 5e années	Ryan Demers et Maxime Cayouette	Ryan Demers Maxime Cayouette	à la 2e étape
Planifier et animer l'activité Folie furieuse pour les élèves de 5e et 6e années	Nadia Simard et Maxime Cayouette	toute l'équipe	octobre à décembre
Organiser des ateliers et un tournoi Méli-mémots, activités en classes et tournoi de jeux avec les mots	Nadia Simard	Nadia Simard	juin

Bien-être
élèves et adultes

Forces	Préoccupations (besoins)
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 monitorage 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 Collaboration étroite avec le CÉNO	Nombre d'élèves ayant besoin de services en travail social Nombre d'élèves ayant besoin de services en comportement 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 Ouverture du personnel à recevoir l'équipe en santé mentale pour les sessions universelles Mise en oeuvre des stratégies suite à une session universelle par l'équipe en santé mentale

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'élève - Carole Paquette
Secrétaire exécutive aux SAÉ - Rachelle Cooke
Leader du bien-être des élèves - Brigitte Julien
Conseiller.ères pédagogiques - Annick Nadeau, Carole Perreault, Carrie Pellerin, Mariza Bozzato-Bissonette, Mireille Ménard, Lyse Bourré, Tanya Black, Véronique Moore, Vincent Polsky
Conseillère en ACA - Sylvie Grenier
Travailleurs sociaux - Andrée Berthiaume, Jacqueline Richer-Dutrisac, Richard Lemieux, Solloh Éric Diakité et Vanessa Gonçalves
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

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si le personnel est impliqué dans l'élaboration des objectifs du plan d'action Moi j'agis, il y aura une meilleure mise en œuvre 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

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Rédiger le plan d'action Moi j'agis en collaboration avec le personnel scolaire	Plan Moi j'agis sondage sur le climat scolaire données du Profileur	directions d'école personnel scolaire	novembre 2021
Inclure le ou la travailleuse sociale de l'école sur l'équipe d'action Moi j'agis	ressources variés de - SMSO - santé publique - Dr Hammond - Ron Morish - SCP Classcraft	Carole Paquette l'équipe en santé mentale	septembre 2021 à juin 20222

Monitorage 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 directions d'école	aux 6 semaines

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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Équipe en santé mentale - 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, racisme)) - SafeTALK	salle calme participation active du personnel sessions universelles équipe-école Vers un juste équilibre Diriger pour favoriser la réussite Minfulschools.org zone de régulation plateforme Sonderly	Carole Paquette Brigitte Julien directions d'école conseillers pédagogiques Travailleurs sociaux	septembre 2021 à juin 2022

- EMRV **Conseillers ped EED** - différenciation pédagogique - gestion de classe - gestion du comportement - systèmes de motivation - PEI - adaptations / modifications / attentes différentes - sessions de pleine conscience **TSA/ ACA** - approches ACA en salle de classe - collecte de données pour identifier la fonction du comportement **Personnel enseignant** - 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)
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	Immense territoire Petite équipe Limite de recrutement dans certaines régions Concurrence avec l'école catholique et les programmes d'immersion Budget

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 les collaborations et les projets communautaires au sein des écoles, nous allons accroître la notoriété, la visibilité et le sens d'appartenance du Conseil et de nos écoles auprès du grand public, de nos familles et de toute notre communauté scolaire.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire
Engagement et sens d'appartenance au CSPGNO
Croissance institutionnelle
Gestion et gouvernance efficaces

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
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	rencontres comités activités communautaires projets	Carole Dubé Louis-Philippe Desjardins Robin Trottier	continu

liens de confiance avec eux. Développer des partenariats durables avec divers partenaires afin de collaborer sur des initiatives qui mettent de l'avant nos écoles et font briller nos élèves. 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. 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'engagement au sein de nos communautés.	partenariats nouveaux marchés festivals		

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si nous démontrons l'excellence et les valeurs humaines du CSPGNO en mettant de l'avant nos élèves et nos familles, nous augmenterons la notoriété des écoles et nous encouragerons la fidélisation auprès du Conseil.

Orientation stratégique :

Espace francophone et développement communautaire
Engagement et sens d'appartenance des élèves et des familles
Croissance institutionnelle
Gestion et gouvernance efficaces

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Dans une perspective de valorisation et de sens d'appartenance, mettre de l'avant l'excellence chez nos élèves sur l'ensemble de notre territoire. Partager des témoignages de parents indiquant les raisons pour lesquelles les écoles du CSPGNO sont, selon eux, le meilleur choix pour leurs enfants.	Vidéos Annonces journaux Profils Web (Facebook, sites web, Instagram, Twitter, etc.) Capsules Panneaux réclames Annonces radio Annonces télé Affiches	Carole Dubé Louis-Philippe Desjardins Robin Trottier	continu

Résultat

Direction de l'éducation

Forces	Préoccupations (besoins)
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	Pandémie de la COVID 19 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 MÉO Diminution dans les budgets

Pratiques à maintenir
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

Rôles et responsabilités

Comité exécutif :

Laura Ganyo - surintendante de l'éducation
Michel Pagé - surintendant de l'éducation
Carole Brouillard-Landry - directrice des services pédagogiques
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

Équité, diversité et inclusion :

Adolphine Mukamanzi

Table politique :

Anne-Marie Gélineault - présidente
Francine Vaillancourt - vice-présidente
Jean-Marc Aubin - conseiller
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
Tamara Pinel - élève conseiller

Pierre Julien Daoust - 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 lors de la pandémie.
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; - en gouvernant de façon éthique et efficace.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Mettre sur pied le plan de retour en classe et en faire la mise à jour régulièrement dont la déclaration de la vaccination	Documents du MÉO et des bureaux de santé publique	Marc Gauthier CE	Continuel
Participer aux rencontres et aux différents comités du ministère de l'Éducation, des bureaux de santé publique sur le territoire et des autres agences		Marc Gauthier	Continuel

Mettre en place le protocole si un cas de COVID était déclaré dans une école	Bureau de santé Protocole de retour en classe	Marc Gauthier CE	Continuel
Gérer les ressources en temps de pandémie - humaine - financière - immobilière - etc.	États financiers Ressources humaines	CE	Continuel

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

En assurant une bonne transition entre la direction de l'éducation qui part à la retraite et la nouvelle direction de l'éducation, il n'y aura pas d'impact négatif sur les opérations du Conseil.

Orientation stratégique :

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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Mettre sur pied un plan de transition qui comprend - les tâches à accomplir - les documents pertinents - accès aux divers dossiers	Ministère de l'Éducation Commissions des droits de la personne de l'Ontario COPA Employés	Marc Gauthier	fin octobre 2021
Selon le candidat ou la candidate retenu, ajuster le plan afin qu'il reflète l'expérience de la nouvelle personne.	Divers	Marc Gauthier	selon la date d'embauche
Accompagner la personne en transférant les dossiers en temps et lieu		Marc Gauthier	selon la date d'embauche

Résultat

Éducation autochtone

PNMI

Forces	Préoccupations (besoins)
champions dans toutes les écoles ouverture de la part du personnel et des élèves idées créatives de l'équipe d'animation culturelle 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	peu de partenaires PNMI francophones 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

Pratiques à maintenir

- permettre une certaine flexibilité aux niveaux des activités auxquelles les écoles peuvent participer
- participer à la journée du chandail 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
- capsules éducatives "Vous'l'savez astheur"
- sensibilisation sur les pensionnats
- sensibilisation au sujet de la campagne de la robe rouge

Rôles et responsabilités

Direction des Services à l'élève et de l'éducation autochtone: Carole Paquette
Médiateur culturelle : Stéphane Paquette
Leader du bien-être des élèves - Brigitte Julien
Conseiller.ères pédagogiques : Alain Kingsley, Annick Nadeau, Carole Perreault, Carrie Pellerin, Mariza Bozzato-Bissonette, Mireille Ménard, Lyse Bourré, Tanya Black, Véronique Moore, Vincent Polsky

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si on fait de la sensibilisation à la culture autochtone dans toutes les écoles du CSPGNO, les élèves auront l'occasion de vivre une expérience d'apprentissage adapté à la culture.

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

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 (virtuelles ou en présentiel) dans les salles de classe (beading, tambours, smudge, enseignements culturels...)	partenaires communautaires	Stéphane Paquette Enseignants titulaires	octobre 2021 à juin 2022
Ajouter des informations pertinentes sur la page Facebook PNMI du CSPGNO (ateliers, activités sportives, bourses d'études...)	partenaires communautaires	Stéphane Paquette	hebdomadaire de septembre 2021 à juin 2022
Offrir des occasions (virtuelles ou en présentiel) où le personnel puisse vivre des expériences culturelles autochtones	partenaires communautaires	Carole Paquette CCEA	novembre 2021 à juin 2022
Avoir des occasions d'apprentissage authentique (en virtuel ou présentiel)	partenaires communautaires	Stéphane Paquette Carole Paquette	octobre 2021 à juin 2022

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si on bâtit la capacité du personnel scolaire, il sera mieux outillé pour 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

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Offrir des occasions virtuelles où le personnel peut vivre des expériences culturelles autochtones.	partenaires communautaires	Carole Paquette Stéphane Paquette	octobre 2021 à juin 2022
Rendre accessible les ressources appropriées	livres, affiches, vidéos...	Carole Paquette directions d'école Stéphane Paquette	septembre 2021 à juin 2022
Offrir des occasions de formation pertinentes	partenaires communautaire, MÉO, bibliothèque vivante, EAV	Carole Paquette Stéphane Paquette	septembre 2021 à juin 2022

Résultat

Équité, diversité et inclusion

Forces	Préoccupations (besoins)
• Les valeurs du CSPGNO (Respect de la différence et valorisation de la diversité). • L'équipe de leadership est sensibilisée et ouverte d'esprit. • Grande volonté de la part de l'équipe de cadres et des employés de contribuer au changement positif. • Grande collaboration de l'équipe de leadership dans la mise en œuvre des initiatives proposées qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.	• Ressources financières

Pratiques à maintenir

Continuer à sensibiliser la communauté scolaire du CSPGNO sur les questions touchant l'équité, la diversité et l'inclusion par le biais des formations.

Rôles et responsabilités

Direction de l'éducation
Agente en Équité, diversité et inclusion
Directions des services et superviseurs
Directions d'écoles

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

En offrant au moins un atelier sur le racisme systémique d'ici juin 2021 aux divers membres des communautés scolaires afin de les sensibiliser sur les effets néfastes du racisme, ils pourront contribuer à apporter un changement positif au sein de leur école ou milieu de travail.

Orientation stratégique : Apprentissage et enseignement

En offrant 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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
• Offrir des ateliers à tous les membres du personnel • Offrir des ateliers aux conseillers scolaires • Offrir des ateliers aux élèves • Offrir des ateliers aux parents • Sensibiliser la communauté scolaire sur le racisme Anti-Noir, le racisme envers les autochtones (Mois de l'Histoire des Noirs, mois national de l'histoire autochtone, etc...)	Ressources du CSPGNO Partenariat avec les organismes communautaires (COPA, MOFIF, AFNOO, Centre de santé communautaire du Grand Sudbury, Ligue des droits et libertés)	Direction de l'éducation Agente en Équité, diversité et inclusion	Juin 2022

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action)
Si nous avons un bon portrait identitaire de la communauté scolaire du CSPGNO, nous serons en mesure de prendre de bonnes décisions.
Orientation stratégique : Gestion et gouvernance efficaces
En prenant des décisions éclairées fondées sur des données et des faits.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Recensement de données identitaires auprès des familles, des élèves et des membres du personnel de la région de Sudbury	Projet pilote sondage du ministère de l'Éducation	Direction de l'éducation Agente en Équité, diversité et d'inclusion	Décembre 2021
collecte des données touchant l'embauche	Secteur des Ressources humaines	Direction des Ressources humaines Agente en Équité, diversité et Inclusion	Juin 2022

Résultat

Objectif 3 (SMART ou théorie d'action)
Si nous organisons un meilleur accueil des nouveaux arrivants, nous serons en mesure de faciliter la réussite des élèves et d'assurer une bonne intégration de nouveaux immigrants au sein du CSPGNO.
Orientations stratégiques : Engagement des parents et des familles et Vitalité institutionnelle.
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 appuyant un personnel engagé et compétent.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier

Offrir un atelier aux parents sur le système scolaire Ontarien. Rendre disponible des ressources d'orientation pour les nouveaux arrivants (Guides pour employés et parents nouveaux immigrants).	Ressources du CSPGNO Programme TÉÉ du CSCGS AFNOO COPA	Direction de l'éducation Agente en équité, diversité et inclusion	Juin 2022

Résultat

Objectif 4 (SMART ou théorie d'action)

En révisant les formulaires d'évaluation, le processus d'embauche ainsi que les politiques et directives administratives du Conseil, et s'assurer qu'ils ne contiennent pas de biais, nous pourrons nous assurer que le système est juste et équitable envers toutes et tous.

Orientations stratégiques : Gestion et gouvernance efficace

En maintenant des processus de gestion rigoureux.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier

Évaluer les formulaires d'évaluation des employés	Firme d'avocats Secteur des ressources humaines	Secteur des ressources humaines Agente en équité, diversité et inclusion	Juin 2022
Développer un outil qui permettrait d'évaluer les politiques du Conseil et des écoles.	Ministère de l'Éducation Commission des droits de la personne de l'Ontario Expertise externe	Direction de l'éducation Agente en équité, diversité et inclusion	Juin 2022
Évaluer le processus d'embauche de l'affichage à la première journée de travail afin d'éliminer les biais possibles	Expertise externe	Direction de l'éducation Direction des ressources humaines Agente en équité, diversité et inclusion	Juin 2022

Résultat

Immobilisations

Forces	Préoccupations (besoins)
Compétences dans le domaine Réactions rapides à des urgences Les fournisseurs externes aiment travailler pour le Conseil Le personnel est consciencieux des coûts Le personnel est dédié au Conseil, à tel point que des appels sont pris durant les vacances	Le 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. Il y a beaucoup de projets et les petits projets en souffres.

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 incluant les système de ventilation et les purificateurs d'air.
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 2021-2022, nous allons automatiser 10 processus d'inspections qui sont de la responsabilité du personnel de conciergerie ou de fournisseurs externes par le 31 mars 2022.

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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Documenter la liste des inspections requises.	Agent des installations et le Responsable du fonctionnement des installations Responsable du fonctionnement des installations	Surintendant des affaires	30 novembre 2021
Apprendre le module d'inspection dans le logiciel Megamation.	Agent des installations et le Responsable du fonctionnement des installations Responsable du fonctionnement des installations	Surintendant des affaires	31 décembre 2021
Inscrire 10 processus d'inspection incluant les rappels aux personnels ou organisations	Agent des installations et le Responsable du fonctionnement des	Surintendant des affaires	31 mars 2022

responsables de l'inspection.	installations Responsable du fonctionnement des installations		

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :
Développer un plan de 5 ans pour les projets de réfections par le 31 mai 2022 avec l'hypothèse que nous recevrons 5 millions de financements par année.
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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Faire la mise à jour des profiles d'école déjà faite.	Agent des installations Responsable du fonctionnement des	Surintendant des affaires	30 novembre 2021

	installations Surintendant des affaires		
Compléter les derniers profiles d'école.	Agent des installations Responsable du fonctionnement des installations Surintendant des affaires	Surintendant des affaires	31 mai 2022
Préparer un plan de 5 ans basé sur un hypothèque de 5 000 000 $ de fonds par année.	Agent des installations Gérant de l'entretien Responsable du fonctionnement des installations	Surintendant des affaires	31 mai 2022

Résultat

Objectif 3 (SMART ou théorie d'action) :

En développant un programme de formation en cours d'emploi pour le personnel de conciergerie, elles et ils seront mieux outillés à faire leur travail.

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.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Documenter toutes formations requises du personnel de conciergerie	Gérant de l'entretien et de santé et sécurité Secrétaire exécutive des affaires	Surintendant des affaires	31 octobre 2021
Documenter un horaire des formations	Gérant de l'entretien et de santé et sécurité Secrétaire exécutive des affaires	Surintendant des affaires	30 novembre 2021
Organiser des activités durant les journées pédagogique	Gérant de l'entretien et de santé et sécurité Secrétaire exécutive des affaires Agent des installations Responsable du fonctionnement des installations	Surintendant des affaires	30 novembre 2021

Résultat

Informatique

Forces	Préoccupations (besoins)
- 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	- Charge de travail accrue. Nous avons désormais une pièce d'équipement pour tous les élèves et pour une grande partie du personnel. - Bien qu'il y a eu des améliorations récemment, 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.

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'essaie 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 ont accès à un logiciel de gestion des requêtes moderne et bien conçu, la gestion du temps et des priorités du secteur 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.

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)
- Équipe dynamique - Service à la clientèle - Membres du personnel engagés - Bonnes connaissances des membres de l'équipe dans le domaine - Bassin de candidats potentiels à l'étranger	- Avoir suffisamment de personnel régulier et suppléant dans les écoles - Augmentation du nombre d'absences pendant la pandémie - Diminution du nombre de suppléants disponibles sur les listes de suppléance - Manque de stabilité au sein de l'équipe - Répartition et redondance des tâches au sein de l'équipe

Pratiques à maintenir
Consultations internes/externes Rencontres de secteur RH Répartition des tâches Travail d'équipe Communication 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): Wafaa Tariqui
- appui à la direction des ressources humaines en matière de relations de travail

Coordonnatrice des ressources humaines (1) : Nadia Mongrain-Timony
- accident de travail (CSPAAT), recrutement et embauche

Responsable de la gestion de l'assiduité (1): Robin Trottier (Date de début à déterminer)
- assiduité du personnel, appui au niveau des cas d'accidents au travail (CSPAAT)

Commis aux ressources humaines (1,0): Valérie Villeneuve
- gestion du dossier physique, documentation, appui au personnel du service

Commis aux ressources humaines (1): Amélie Ethier
- réception des candidatures, coordination des entrevues, organisation des trousses d'embauche

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 et gestion 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 les efforts de recrutement se poursuivent, les postes au sein du système pourront demeurer comblés et le Conseil pourra contrer la pénurie de la main d'œuvre et les congés de maladie qui ne cessent de s'aggraver.

Orientation stratégique :

Assurer la vitalité du CSPGNO;
- en gouvernant de façon éthique et efficace;

- en maintenant des processus de gestion rigoureux;
- en faisant la promotion de nos services, nos programmes et nos succès;

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
- Continuer les rencontres d'équipe mensuelles afin de soulever des inquiétudes de recrutement	- Rencontres	- Équipe RH	Continu/Mensuel
- Assurer une présence aux foires d'emplois virtuelles	- Universités - Collèges - Plateformes virtuelles - Centres d'emploi	- Direction des ressources humaines - Coordonnatrice des ressources humaines	Selon les foires et quotidiennement
- Assurer une présence aux foires d'emplois en présentiel	- Universités - Collèges - Centres d'emploi	- Direction des ressources humaines - Coordonnatrice des ressources humaines	Selon les foires et quotidiennement
- Travailler en partenariat avec des organismes qui peuvent appuyer avec le recrutement à l'étranger	- Société économique de l'Ontario - Le Centre Franco - Autres	- Direction des ressources humaines - Coordonnatrice des ressources	Continu/Mensuel

		humaines	

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :
Si chaque membre de l'équipe reçoit l'appui et la valorisation nécessaire et qu'ils s'entraident, nous allons offrir un service supérieur aux employés du Conseil.
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; - en maintenant des processus de gestion rigoureux;

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
- Continuer les rencontres d'équipe mensuelles afin de faire le point sur les	- Rencontres	- Équipe RH	Continu/Mensuel

tâches individuelles			
- Garder à jour l'organigramme du secteur	- Organigramme - Gabarit avec division des tâches	- Équipe RH	Continu
- Assurer une redondance au sein de l'équipe afin d'assurer une continuité lors d'absences de courte ou longue durée	- Formations - Accès aux divers logiciels et programmes	- Équipe RH	Continu
- Prévoir des sessions de travail/formation entre les membres de l'équipe	- Humaines - Transfert de connaissances et expériences	- Équipe RH	Continu

Résultat

Services à l'élève

Forces	Préoccupations (besoins)
Élève au centre de nos actions Équipe multidisciplinaire est plus présente dans les écoles Approches basées sur la recherche (TCC, ACA, pleine conscience, mentalité de croissance, Brief, autorégulation)) Outils de monitorage en place (collecte de données par service, taux de suspensions, BaseDPsy (santé mentale, psychologie et orthophonie)) Partenariats avec les agences communautaires (société de l'aide à l'enfance, Santé publique Sudbury et districts, Ressource pour l'enfance et la communauté, SSDMC (anciennement le RLISS), HSN, probation,Boussole, CÉNO) 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 Liens établis avec le personnel scolaire et les élèves Sentiment d'appartenance des membres de l'équipe Culture d'amélioration continue Présence des parents lors des rencontres équipe-école Intervention précoce en orthophonie, basée sur la recherche Participation des orthophonistes pendant les entrevues d'accueil et les soirées Bienvenue à la maternelle	Évaluations psychopédagogiques (24 mois) Évaluations en orthophonie (8 mois) Nombre d'élèves ayant besoin de services en travail social Nombre d'élèves ayant besoin de services en comportement Nombre d'élèves de la maternelle ayant besoin de services en orthophonie et en ALF L'élaboration de et la mise en oeuvre des PEI (particulièrement au secondaire) Implication des élèves dans les rencontres et l'élaboration du PEI Exigences conflictuelles des différents ordres professionnels Gestion de cas et de dossiers Implication accrue des parents dans les sessions d'orthophonie Accompagnement pour les nouvelles directions

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
Rencontre d'amélioration du rendement des élèves (ARE) avec l'équipe multidisciplinaire

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 - Brigitte Julien
Leader en orthophonie - Nicole Keating
Conseiller.ères pédagogiques - Annick Nadeau, Carole Perreault, Carrie Pellerin, Mariza Bozzato-Bissonette, Mireille Ménard, Lyse Bourré, Tanya Black, Véronique Moore, Vincent Polsky
Psychomotriciennes - Valérie Jolicoeur, Chantal LeCoz et Ginette Lefebvre
Conseillère en ACA - Sylvie Grenier
Orthophonistes -Danica Berthiaume, Émilie Filion, Karine Bishop, Josée Faubert et Valérie Vincent
Assistante en technologie d'aide - Lise Augé
Travailleur(euses) social(es) - Andrée Berthiaume, Jacqueline Richer-Dutrisac, Richard Lemieux, Solloh Éric Diakité et Vanessa Gonçalves
Agent en assiduité - Marc Gravelle
Assistantes en intervention comportementale - Anne Amyotte, Julie Ouimet et Sabrina Perry
Enseignantes itinérantes en surdité - Marcie Tellier et Sylvie Brûlé
Assistante en LSQ - Tina Boyd
Enseignant itinérant en milieu hospitalier - Yves Legault
Enseignant itinérant à domicile - Jean-François Lévesque

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si l'équipe multidisciplinaire (des services pédagogiques et des services à l'élève) rencontre les directions à toutes les 6 semaines pour :

- monitorer les profils (des élèves et des écoles) ;
- cibler les besoins des enseignants ;
- identifier les stratégies gagnantes ;

alors, une amélioration du rendement des élèves sera notée.

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

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Comité exécutif pédagogique	profil d'école - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE - accompagnements	surintendance directions de services leads	1 fois aux 2 semaines 3 profils par rencontre
Rencontre ARE Conseil (Amélioration du rendement des élèves / écoles)	profil d'école - données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP	directions de services leads directions d'école conseillers pédagogiques Travailleurs sociaux	1 fois aux 6 semaines

	- rencontres ARE - accompagnements	orthophonistes	
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 aux 2 semaines

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :

Si on accompagne le personnel dans les salles de classe selon un besoin spécifique identifié, le personnel se sentira mieux outillé pour répondre aux besoins de ses élèves et une amélioration sera notée au niveau du rendement, de la réussite et du bien-être des élèves.

Orientation stratégique :

Appuyer et faciliter l'amélioration du rendement, du bien-être et de la réussite globale de chaque élève :
- en favorisant le maintien de réseaux interprofessionnels pour assurer le perfectionnement continu et l'échange de pratiques réussies.

Assurer la croissance continue et la vitalité du CSPGNO :
- en maintenant et appuyant un personnel engagé et compétent.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
Identifier les besoins d'accompagnement du personnel	besoins identifiés lors des rencontres multidisciplinaires (ARE)	Carole Paquette Brigitte Julien Nicole Keating Directions	1 fois aux 6 semaines (ARE)
Formation, accompagnement et modelage des stratégies gagnantes	Sessions universelles ressources SMSO capsules pédagogiques lors des CAP plateforme virtuelle (Sonderly, MÉO, EAV...)	Carole Paquette Brigitte Julien Nicole Keating Sylvie Grenier conseillers pédagogiques	toute l'année suite à une demande d'accompagnement
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	Carole Paquette	rencontre mensuelle

	formation nécessaire		
Élaborer un système pour évaluer le résultat des services offerts sur le rendement des élèves	données dans Encompass rencontres équipe-école évaluations pré/post collecte de données ACA	Carole Paquette Brigitte Julien Nicole Keating Sylvie Grenier Lise Augé	mai 2021

Résultat

Services pédagogiques

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

	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) = monitorage = 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) Monitorage "MyBlueprint" 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)
Stratégies diversifiées (manipulatifs, techno)
Pleine conscience (plusieurs autres enseignantes à l'intermédiaire s'y intéressent)
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 des directions
Profils d'école (rencontres avec les directions)
Perfectionnement professionnel
Accompagnement accru pour les élèves ciblés (intensives et accrues)
Approche prédictive

Rôles et responsabilités

Directrice des services pédagogiques : Carole Brouillard Landry
Lead - aménagement linguistique :
Conseillères pédagogiques élémentaires : Mariza Bozzato-Bissonnette, Carole Perreault, Annick Nadeau, Tanya Black, Mireille Ménard, Carrie Pellerin, Véronique Moore
Conseillères pédagogiques secondaires : Lyse Bourré, Véronique Moore, Vincent Polsky
Conseillère pédagogique en technopédagogie : Alain Kingsley
Conseiller pédagogique -TAC TIC : Benoit Douillette
Conseillère pédagogique des dossiers secondaires : Jeremy Séguin
Conseillère pédagogique apprentissage par expérience :
Assistantes en ALF : Marie Ntaganda, Lucie Noël, Lucille Régimbal, Joanne Simard
Animatrice en français svp : Vivianne Arbour, Suzette Roy
Ergothérapeute - Kaylee O'Connor-Bergeron
Secrétaire administrative = Julie Tardif

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :

Si l'équipe multidisciplinaire (des services pédagogiques et des services à l'élève) rencontre les directions à toutes les 6 semaines pour :

- monitorer les profils (des élèves et des écoles) ;
- cibler les besoins des enseignants ;
- identifier les stratégies gagnantes ;

alors, une amélioration du rendement des élèves sera notée.

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

Stratégies	Ressources	Responsabilité /monitorage	Échéancier
Comité exécutif pédagogique	profil d'école	surintendance	à toutes les 2

	- données dans EnCompass (interventions) - PAÉ - CAP - rencontres ARE - accompagnements	directions de services leads	semaines 3 profils par rencontre
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	à toutes les 6 semaines
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	2 fois par mois

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

Stratégies	Ressources	Responsabilité /monitorage	Échéancier
Présenter le plan opérationnel	plan opérationnel	toute l'équipe	au mois de novembre
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	au mois de décembre
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	à tous les mois
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	à tous les mois
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	à tous les mois

Résultats

Surintendance de l'éducation

Forces	Préoccupations (besoins)
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	Appuyer toutes les directions d'école sur le territoire de façon équitable Résultats de l'OQRE Réduction des écarts d'apprentissage créés lors de la pandémie Systèmes pédagogiques visant la différentiation et l'intégration des matières Systèmes de monitorage du personnel en lien avec la PAÉ

Pratiques à maintenir

Communiquer régulièrement avec les directions afin de répondre aux besoins surtout avec la pandémie
Communication ouverte avec les directions d'école
Partage entre directions d'école (Réseaux de direction)
Rencontres régulières pour le profil de l'école (Rencontre ARE)
Plan d'amélioration d'école à jour
Formations qui répondent au plan de croissance des directions

Rôles et responsabilités

Directions d'école au secondaire :

Patrick Venne : École secondaire Hanmer
Mohamed Salem Ould Mohamed : École secondaire Château-Jeunesse
Renée Coulombe : École Cap sur l'Avenir
Christian Giroux : École secondaire Villa Française des Jeunes
Chantal Guertin Cousineau : École secondaire l'Orée des Bois
Alain Noël : École secondaire de la Rivière-des-Français
Josée Tremblay : École secondaire Macdonald-Cartier
Tania Reid Watson : École secondaire Cité-Supérieure

Directions d'école à l'élémentaire:

Hélène Rancourt : École publique de Blind River
Jeannette Bergeron : École publique Jean-Éthier-Blais
Alain Chouinard : École publique Pavillon-de-l'Avenir
Vivianne Cotnam : École publique Camille-Perron
Marie-Eve Couture : École publique l'Escalade
Christian Giroux : École publique des Villageois
Natalie Matko-Goupil : École publique Franco-Nord
Alain Noël : École publique de la Rivière-des-Français
Émilie Poliquin : École publique Écho-des-Rapides
Lynn Quirion : École publique de la Découverte
Éric Robert : École publique Franco-Manitou
Stéphanie Sampson : École publique Foyer-Jeunesse
Vivianne Cotnam : École publique virtuelle du CSPGNO
Jocelyne Schiewek : École publique Hélène-Gravel / École publique Jean-Éthier-Blais
Lynn Tellier : École publique Jeanne-Sauvé

Objectif 1 (SMART ou théorie d'action) :
Si les directions respectent les énoncés dans leur profil d'école, une mise à niveau devrait se concrétiser pour chaque élève dans le système.
Orientation stratégique :
Encourager les directions d'école à suivre les objectifs du plan d'amélioration d'école et monitorer le rendement des élèves.

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
• Revoir les profils d'écoles avec les directions et les équipes pédagogiques	Rencontres ARE et Profil d'école	Laura et Michel	octobre 2021
• Utiliser les évaluations pour mieux comprendre les répercussions de pandémie et pour éclairer les planifications	Données GB+, DRA, évaluations diagnostiques,		novembre 2021 octobre 2021
• Réviser le plan d'amélioration d'école avec l'équipe pédagogique	Plan d'amélioration d'école		novembre 2021
• Faire une co-évaluation des compétences de leadership et de gestion avec les directions d'école dans le but de nourrir le plan de croissance professionnel.	(Outil d'évaluation) et plan de croissance professionnel		novembre 2021 -juin 2022
• Établir des critères de monitorage du personnel avec les directions	Outil de monitorage		

• Monitorer la mise en œuvre du plan d'amélioration et du plan de croissance professionnel.	Plan d'amélioration d'école et plan de croissance professionnel.		

Résultat

Objectif 2 (SMART ou théorie d'action) :
Si nos processus administratifs sont efficaces, harmonisés et fonctionnels alors le système répondra mieux aux besoins de l'équipe
Orientation stratégique :
Faire une révision de nos processus administratifs tout au long de l'année pour assurer leur efficacité, leur harmonisation et leur fonctionnalité

Stratégies	Ressources	Responsabilité/ monitorage	Échéancier
• Identifier les divers processus administratifs existants et en faire une analyse et une évaluation. • Réviser les processus administratifs identifiés afin de faciliter leur fonctionnalité.	Adjointes administratives et les divers services administratifs (Informatique, Ressources humaines, etc..)	Laura et Michel	septembre 2021 - juin 2022

Résultat

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Rapport financier intérimaire

En date du 31 août 2020 et du 31 août 2021

	Dépenses :	Budget 2019-2020	Dépenses actuelles 31 août 2020	% dépensé	Budget 2020-2021	Dépenses actuelles 31 août 2021	% dépensé	
1	Titulaires de classe	24,340,282	24,123,569	99.1%	26,342,145	26,454,184	100.4%	C
2	Enseignants suppléants	1,045,174	865,056	82.8%	1,233,400	1,135,709	92.1%	C
3	Aides-enseignantes et aides-enseignants	3,874,100	3,523,428	90.9%	4,233,289	4,108,019	97.0%	B
4	Éducatrices et éducateur de la petite enfance	1,522,200	1,390,595	91.4%	1,677,586	1,523,950	90.8%	A
5	Manuels scolaires, matériel didactique et fournitures	2,012,839	1,642,266	81.6%	2,180,134	1,845,379	84.6%	A
6	Ordinateurs de classe	1,008,600	995,933	98.7%	1,560,790	1,492,953	95.7%	A
7	Soutien professionnel et paraprofessionnel	4,695,801	4,108,774	87.5%	4,971,284	4,753,706	95.6%	D
8	Services de bibliothèque et d'orientation	608,800	616,726	101.3%	657,759	636,997	96.8%	A
9	Perfectionnement professionnel	167,910	53,912	32.1%	182,410	40,283	22.1%	K
10	Directions, directions adjointes	2,766,855	2,612,534	94.4%	2,934,253	2,921,568	99.6%	C
11	Secrétaires d'école et fournitures	1,716,051	1,577,811	91.9%	1,820,271	1,735,384	95.3%	B
12	Coordinateurs, coordinatrices et consultants	1,279,861	1,305,292	102.0%	1,469,038	1,183,361	80.6%	L
13	Administration des conseils scolaires	3,410,870	2,896,287	84.9%	3,494,363	3,273,891	93.7%	F
14	Fonctionnement et entretien des écoles	6,162,737	6,523,471	105.9%	7,141,950	7,324,716	102.6%	H
15	Éducation permanente, cours d'été et langues internationales	8,000	79	0.0%	8,000	4,494	0.0%	A
16	Transport des élèves	3,370,104	3,284,768	97.5%	3,611,152	3,358,641	93.0%	G
17	**TOTAL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**	**57,990,184**	**55,520,501**	**95.7%**	**63,517,824**	**61,793,235**	**97.3%**	
	CAPITAL							
18	Réfections	6,659,019	4,777,187	71.7%	7,781,227	4,391,823	56.4%	E
19	Amortissement	3,420,594	2,229,255	65.2%	3,420,594	2,320,481	67.8%	I
20	**Total des dépenses du capital**	**10,079,613**	**7,006,442**	**53.5%**	**11,201,821**	**6,712,304**	**59.9%**	
21	Autres dépenses	4,357,247	5,393,729	123.8%	5,229,429	6,196,318	118.5%	J
22	**TOTAL**	**72,427,044**	**67,920,672**	**93.8%**	**79,949,074**	**74,701,857**	**93.4%**	

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Rapport financier intérimaire
En date du 31 août 2020 et du 31 août 2021

Notes explicatives:

A - La dépense est comparable à celle de l'année dernière.

B - En raison des grèves au cours de l'année 2019-2020, il y a des salaires qui n'avaient pas été payés.

C - Nous avons eu plus de congés à remplacer à comparer à l'année précédente.

D - Nous avons eu plus de difficulté à combler des postes au cours de l'année 2019-2020.

E - Nous attendons plusieurs factures du mois d'août.

F - Nous avons embauché des firmes pour nous aider à combler des postes.

G - Nous prévoyons retourner des fonds au ministère de l'Éducation pour la portion de l'essence du transport scolaire durant la fermeture aux élèves.

H - Nous avons eu un hiver avec moins de tempêtes de neige et nous avons moins fait appel à une compagnie externe pour faire le travail de conciergerie.

I - L'amortissement est une estimation en ce moment.

J - Les budgets de certains projets sont difficiles à épuiser puisque nous avons peu de suppléances.

K - Avec la pandémie de la Covid-19, il est difficile de faire de la formation puisque nous avons très peu de suppléants.

L - Nous avons des conseillers pédagogiques qui font de différents postes pour combler des besoins.

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Rapport financier intérimaire pour les salaires

En date du 31 août 2021

	Dépenses :	Budget 2020-2021	Dépenses actuelles 31 août 2021	% dépensé	Prévision des dépenses 31 août 2021	% prévu	
1	Titulaires de classe	26,250,488	26,437,020	100.7%	26,250,488	100.0%	a
2	Enseignants suppléants	1,233,400	1,135,709	92.1%	1,233,400	100.0%	b
3	Aides-enseignantes et aides-enseignants	4,233,289	4,108,019	97.0%	4,233,289	100.0%	e
4	Éducatrices et éducateur de la petite enfance	1,677,586	1,523,950	90.8%	1,677,586	100.0%	d
7	Soutien professionnel et paraprofessionnel	4,174,781	4,123,101	98.8%	4,174,781	100.0%	a
8	Services de bibliothèque et d'orientation	657,759	636,997	96.8%	657,759	100.0%	a
10	Directions, directions adjointes	2,858,498	2,910,868	101.8%	2,858,498	100.0%	a
11	Secrétaires d'école et fournitures	1,449,319	1,387,194	95.7%	1,449,319	100.0%	a
12	Coordinateurs, coordinatrices et consultants	1,323,716	1,175,953	88.8%	1,323,716	100.0%	c
13	Administration des conseils scolaires	2,452,896	2,468,970	100.7%	2,452,896	100.0%	a
14	Fonctionnement et entretien des écoles	3,443,827	3,457,931	100.4%	3,443,827	100.0%	a
15	Éducation permanente, cours d'été et langues internationales	8,000	-		-	0.0%	a
16	Transport des élèves	47,532	1,281	2.7%	47,532	100.0%	a
17	**TOTAL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**	**49,811,091**	**49,366,993**	**99.1%**	**49,803,091**	**100.0%**	
18	**Total dépenses non salariales**	**21,807,265**	**17,062,819**	**78.2%**	**18,102,438**	**83.0%**	
19	**Total**	**71,618,356**	**66,429,812**	**92.8%**	**67,905,529**	**94.8%**	
	Total des dépenses actuelles				**66,429,812**		
20	Déficit prévu au budget révisé				(803,084)		f
21	Erreur de codification au budget révisé				(146,288)		g
	Surplus prévu avant autres facteurs				**526,345**		
	Revenus						
22	Place des Jeunes	320,000	245,783	30.7%	(74,217)		h
23	Revenu supplémentaire				466,022		k
24	Réduction prévu de revenu de transport				(137,149)		l
25	Effectifs	2,611	2,594	(16.77)	(167,700)		i
	Surplus après le changement dans les revenus				**613,301**		
	Revenu reportés						
26	PMNI	**237,984**	**23,598**	**9.9%**	(175,552)		j
27	Plein Air, PICO, MHS et réussite	**137,174**	**22,093**	**16.1%**	(52,671)		j
28	Enfance en difficulté				(256,017)		j
	Total prévu à placer dans les revenus reportés				(484,240)		
	Surplus prévu au 31 août 2021				129,061		

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Rapport financier intérimaire pour les salaires

En date du 31 août 2021

a - La dépense est comparable au budget.

b - Nous avons eu de l'enseignement virtuel pour une partie de l'année donc, moins de suppléance était requise.

c - Nous avons des conseillers pédagogiques qui font de différents postes pour combler des besoins.

d - Nous avons budgété des avantages sociaux, mais plusieurs de ce groupe n'en ont pas droit.

e - Nous avons un poste central que nous n'avons pas été en mesure de combler et nous avons plusieurs postes qui ont été comblé avec du personnel à salaire moins élevé.

f - Déficit qui est noté dans le budget révisé 2020-2021.

g - Erreur dans la codification de notre système comptable qui a été manqué pour inscrire dans le budget.

h - Le programme Place des jeunes a été fermé pour une période de temps.

i - Nos effectifs au 31 mars 2021 sont plus bas que prévu.

j - Les budgets de ces projets doivent être dépensés uniquement pour le projet en question autrement, l'argent doit être reporter à l'année suivante.

k - Nous avons reçu des recouvrements de salaire non prévu.

l - Nous anticipons devoir retourner des fonds de transport scolaire pour l'essence durant la fermeture des écoles aux élèves.

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Rapport financier intérimaire pour les autres dépenses

En date du 31 août 2021

	Dépenses :	Budget 2020-2021	Dépenses actuelles 30 avril 2021	% dépensé	Prévision des dépenses 30 avril 2021	% prévu	
1	Titulaires de classe	91,657	17,164	18.7%	91,657	100.0%	b
2	Manuels scolaires, matériel didactique et fournitures	2,180,134	1,845,379	84.6%	2,136,531	98.0%	c
3	Ordinateurs de classe	1,560,790	1,492,953	95.7%	1,545,182	99.0%	a
4	Soutien professionnel et paraprofessionnel	796,503	630,605	79.2%	780,573	98.0%	c
5	Perfectionnement professionnel	182,410	40,283	22.1%	182,410	100.0%	e
6	Directions, directions adjointes	75,755	10,700	14.1%	74,997	99.0%	b
7	Secrétaires d'école et fournitures	370,952	348,190	93.9%	359,823	97.0%	a
8	Coordinateurs, coordinatrices et consultants	145,322	7,408	5.1%	145,322	100.0%	b
9	Administration des conseils scolaires	1,041,467	804,921	77.3%	1,031,052	99.0%	c
10	Fonctionnement et entretien des écoles	3,698,123	3,866,785	104.6%	3,550,198	96.0%	f
11	Transport des élèves	3,563,620	3,357,360	94.2%	3,563,620	100.0%	g
12	**TOTAL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**	**13,706,733**	**12,421,748**	**90.6%**	**13,461,367**	**98.2%**	
	CAPITAL						
13	Réfections	7,781,227	4,641,071	59.6%	4,641,071	59.6%	h
14	**Total des dépenses du capital**	**7,781,227**	**4,641,071**	**59.6%**	**4,641,071**	**59.6%**	
15	**TOTAL**	**21,487,960**	**17,062,819**	**79.4%**	**18,102,438**	**84.2%**	

a - La dépense est comparable au budget.

b - La majorité de cette dépense est pour du déplacement et il y a très peu de déplacement cette année.

c - Les contingents n'ont pas tous été utilisés.

e - Avec la pandémie de la Covid-19, il est difficile de faire de la formation puisque nous avons très peu de suppléants.

f - Nous avons encore été obligé de remplacer du personnel de conciergerie par des contracteurs. Nous avons eu des plus grosses réparations de chaudière et les dépenses d'inspections sont à la hausse.

g - Nous avons eu un crédit du Consortium de transport East of Thunder Bay puisque notre portion des dépenses de 2019-2020 était plus basse.

h - Nous n'avons pas encore reçu les factures du mois d'août.

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Mise à jour des projet de réfection 2020-2021

École	Description du projet	Budget	Coût actuel	Écart
ÉP Camille-Perron	Ajouter au système de ventilation	351,430 $	186,660 $	164,770 $
ÉP Écho-des-Rapides	Remplacer les chaudières	378,183 $	224,120 $	154,063 $
ÉP Foyer-Jeunesse	Refaire la ventilation de l'école	534,490 $	233,860 $	300,630 $
ÉP Foyer-Jeunesse	*Renouveler deux salles de toilettes du personnel*	*15,000 $*	*6,371 $*	*8,629 $*
ÉP Franco-Manitou	Contribuer aux dépenses du Superior-Greenstone District School Board pour les améliorations du terrain	100,000 $	100,000 $	0 $
ÉP Franco-Nord	Remplacer des casiers	35,810 $	34,956 $	854 $
ÉP Hélène-Gravel	Paver le stationnement près de la garderie	150,000 $	152,083 $	-2,083 $
ÉP Hélène-Gravel	Remplacer des casiers	43,741 $	38,709 $	5,032 $
ÉP Escalade	Ajouter au système de ventilation	395,500 $	367,158 $	28,342 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Renouveler les deux salles de toilettes au premier étage	25,000 $	8,992 $	16,008 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Réparer le monte-personne	20,404 $	20,404 $	0 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Remplacer la ventilation dans deux salles de toilettes au 2e plancher	25,000 $	689 $	24,311 $
ÉP Jean-Éthier-Blais	Travailler l'accès au terrain au complet	30,000 $	27,748 $	2,252 $
ÉS Cap sur l'Avenir	*Remplacer la toiture*	*99,084 $*	*106,079 $*	*-6,995 $*
ÉS Cap sur l'Avenir	*Enlever le portique en arrière de l'édifice*	*10,000 $*	*12,259 $*	*-2,259 $*
ÉS Château-Jeunesse	Refaire la ventilation de l'atelier mécanique, incluant soudure	232,695 $	49,024 $	183,671 $
ÉS Château-Jeunesse	Remplacer le système de gicleurs	941,071 $	772,761 $	168,310 $
ÉS Hanmer	Remplacer le système de communication (intercom)	*150,000 $*	*17,791 $*	*132,209 $*
ÉS l'Orée des Bois	Réparer le système d'eau pluviale	198,844 $	183,117 $	15,727 $
ÉS Macdonald-Cartier	Renouveler deux laboratoires au 4e plancher – phase 1	530,000 $	530,829 $	-829 $
ÉS Macdonald-Cartier	Renouveler deux laboratoires au 4e plancher – phase 2	398,212 $	448,947 $	-50,735 $
ÉS de la Rivière-des-Français	Ventilation	1,309,624 $	773,765 $	535,859 $
ÉS de la Rivière-des-Français	Réparer la brique extérieure autour des fenêtres	*200,000 $*	*120,215 $*	*79,785 $*
ÉS de la Rivière-des-Français	Ajouter un rideau séparateur dans le gymnase	25,000 $	0 $	25,000 $
ÉS Villa Française des Jeunes	Ajouter un rideau séparateur dans le gymnase	25,000 $	0 $	25,000 $
ÉS Villa Française des Jeunes	Refaire la salle de toilettes des élèves au premier étage	50,000 $	6,709 $	43,291 $
ÉS Villa Française des Jeunes	Refaire le système de ventilation	1,553,065 $	362,697 $	1,190,368 $
ÉS Villa Française des Jeunes	Pavé pour terrain de jeu élémentaire	50,000 $	34,224 $	15,776 $

Plusieurs écoles	Mise à jour du système d'automatisation Siemens à 3 écoles	35,000 $	40,864 $	-5,864 $
Plusieurs écoles	*Projets d'aimants pour garder les portes ouvertes*	*230,000 $*	*133,419 $*	*96,581 $*
Siège social	Refaire le système de ventilation	329,700 $	334,022 $	-4,322 $
	Budget de contingence	67,806 $	70,924 $	-3,118 $
	Budget de stores	20,000 $	5,159 $	14,841 $
	Budget de clôture et calfeutrage Echo-des-Rapides	20,000 $	18,919 $	1,081 $
Total des projets de réfections pour 2020-2021		**8,579,659 $**	**5,423,474 $**	**3,156,185 $**
		50,000 $	**8,529,659 $**	

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Téléphone : 705 671-1533
Sans frais : 1-800 465-5993
Télécopieur : 705 671-1720
cspgno.ca

Siège social
296, rue Van Horne
Sudbury, Ontario
P3B 1H9

Centre pédagogique
37, boulevard Lasalle
Sudbury, Ontario
P3A 1W1

Le 22 septembre 2021

AUX MEMBRES DU CONSEIL

Objet : Projets de réfection des écoles 2021-2022

ANTÉCÉDENTS

1. Projets de réfection

Des projets de réfection sont des travaux entrepris afin de réparer nos écoles et de les remettre à neuf. Le ministère de l'Éducation (MÉO) contribue des fonds à cet effet.

2. Processus suivi

a) Évaluation ministérielle
Le ministère de l'Éducation a fait une évaluation des édifices du Conseil et a soumis les rapports au Conseil pour nos besoins.

b) Plan d'accessibilité
Le plan annuel d'accessibilité est un rapport préparé par le Conseil qui décrit les mesures qui seront prises pendant les prochaines années pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles rencontrés par les personnes handicapées en ce qui a trait à l'accès aux édifices du Conseil.

c) Direction d'école
En collaboration avec le concierge de l'école, la direction prépare une liste de projets de réfection possibles.

SITUATION ACTUELLE

Dans son budget régulier, le Conseil a 1 252 061 $ à sa disposition pour des projets de réfection en plus de 5 278 640 $ pour l'amélioration de l'état des écoles pour un total de 6 530 701 $ pour l'année scolaire 2021-2022. Nous avons la moitié du projet de renouvellement de laboratoire à l'École secondaire Macdonald-Cartier qui a été approuvé en 2020-2021, mais qui sort du budget de réfection de 2021-2022. L'expérience vécue l'année dernière nous a démontré une incertitude dans les prix de construction donc nous voulons garder des fonds au cas où les projets soient plus dispendieux que prévus. Pour cette raison, nous avons un contingent de 661 701 $ au lieu de 50 000 $. Nous vous présentons aussi une deuxième liste de projets provisoires pour votre approbation. Cette liste de projets provisoires sera utilisée si une partie du contingent est disponible.

RECOMMANDATIONS

1. ***QUE*** le rapport « Projets de réfection des écoles 2021-2022 » en date du 22 septembre 2021 soit reçu.

2. ***QUE*** le Conseil approuve les projets de réfection proposés pour l'année scolaire 2021-2022.

3. ***QUE*** le Conseil approuve la liste provisoire de projets de réfection 2021-2022.

Préparé par :
Le surintendant des affaires
Alain Gélinas

Présenté par :
Le directeur de l'Éducation
Marc Gauthier

Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario

Projets de réfection 2021-2022

École	Description du projet	Budget
ÉP Camille-Perron	Remplacer le système d'alarme à l'intru	20,000 $
ÉP de la Découverte	Ajouter l'air climatisé dans le gymnase	55,000 $
ÉP Écho-des-Rapides	Remplacer la toiture	220,000 $
ÉP Écho-des-Rapides	Remplacer la dernière partie de ventilation	160,000 $
ÉP Foyer-Jeunesse	Remplacer des casiers	100,000 $
ÉP Franco-Nord	Ajouter de la clôture pour la cour de la garderie	16,000 $
ÉP Franco-Nord	Ajouter l'air climatisé dans un local de garderie	25,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Renouveler la brique extérieure	400,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Remplacer les portes d'entrées de l'école	60,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Remplacer le système d'alarme à feu	100,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Refaire la ventilation dans la vieille section en plus du vieux panneau électrique	180,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Ajouter l'air climatisé dans le gymnase	55,000 $
ÉP Jean-Éthier-Blais	Agrandir le stationnement	250,000 $
ÉP Jean-Éthier-Blais	Ajouter l'air climatisé dans le gymnase	55,000 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Réparer la ventilation au gymnase et ajouter de l'air climatisé	55,000 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Remplacer une partie de la clôture	35,000 $
ÉP Pavillon-de-l'Avenir	Ajouter de l'air climatisé dans le gymnase	100,000 $
ÉS Cap sur l'Avenir	Refaire la ventilation et l'air climatisé pour les trois plancher	280,000 $
ÉS Château-Jeunesse	Remplacer les chaudières et la ventilation	900,000 $
ÉS Château-Jeunesse	Remplacer le système d'alarme à l'intru	25,000 $
ÉS Château-Jeunesse	Remplacer le système d'alarme à feu	120,000 $
ÉS Château-Jeunesse	Ajouter des séparateurs d'urinoirs	3,000 $
ÉS Hanmer	Ajouter de la ventilation dans quelques salles de classe	430,000 $
ÉS Macdonald-Cartier	Renouveler deux laboratoires au 4^{e} plancher – phase 2	400,000 $
ÉS Macdonald-Cartier	Renouveler deux laboratoires au 4^{e} plancher – phase 3	400,000 $
ÉS Macdonald-Cartier	Refaire la ventilation dans les locaux 17 et 20	220,000 $
ÉS Macdonald-Cartier	Ajouter un enclos pour protéger l'équipement du Conseil	35,000 $
ÉS l'Orée des Bois	Convertir les chaudières au propane	130,000 $
ÉS de la Rivière-des-Français	Continuer le projet de restauration de la maçonnerie	100,000 $
ÉS de la Rivière-des-Français	Remplacer une porte extérieure	10,000 $
ÉS de la Rivière-des-Français	Remplacer l'éclairage du gymnase à du DEL	60,000 $
ÉS Villa Française des Jeunes	Remplacer certaines fenêtres	60,000 $
Plusieurs écoles	Remplacer des bradleys (VFJ 2, Han 3 et MC 3)	40,000 $
Plusieurs écoles	Remplacer des lumières fluorescentes par des lumières DEL (ÉS Hanmer, ÉPFJ et ÉPJEB, gymnase ÉPHG)	200,000 $
Plusieurs écoles	Améliorer l'accessibilité	300,000 $
Plusieurs écoles	Installer des panneaux solaires à Camille-Perron et à Hélène-Gravel	100,000 $

	Budget de contingence	661,701 $
	Plan de peinture	60,000 $
	Budget de caméra de sécurité (ÉSRdF, ÉSHanmer, ÉSVFJ et ÉSCJ)	70,000 $
	Budget de stores	20,000 $
	Budget de clôture et calfeutrage	20,000 $
Total des projets de réfections proposés pour 2021-2022		**6,530,701 $**

Liste provisoire de projets de réfection 2021-2022

ÉP Franco-Nord	Remplacer le système d'alarme à feu	82,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Chauffage d'entrer 2 entrées	26,000 $
ÉP Hélène-Gravel	Clôture garderie	5,000 $
ÉP Jean-Éthier-Blais	Clôture	35,000 $
ÉP Jeanne-Sauvé	Chauffage d'entrer 4 entrées incluant le Conseil	40,000 $
ÉS Hanmer	Chauffage d'entrer plus que 10	100,000 $
ÉS Macdonald-Cartier	Chauffage d'entrer 6 entrées	60,000 $
Total de la liste provisoire de projets de réfections 2021-2022		**348,000 $**

Rapport par niveau élémentaire 2021-09-17

École	Mat	Jar	Pr. 1re	Pr. 2e	Pr. 3e	Moy. 4e	Moy. 5e	Moy. 6e	Int. 7e	Int. 8e	École virtuelle	Total partiel	CTJ	Total
École publique Blind River			1		3				1	4	0	9		9
École publique Camille-Perron	8	6	11	5	6	10	5	7	1	2	1	62	0	62
École publique de la Découverte	23	23	14	17	15	19	27	25	29	30	9	231	0	231
École publique de la Rivière-des-Français	3	8	2	5	4	3	6	5	5	7	0	48	0	48
École publique des Villageois	3	5	2	4	2	3	2	2	5	4	0	32	0	32
École publique Écho-des-Rapides	12	16	15	9	16	10	14	11	7	0	1	111	0	111
École publique Foyer-Jeunesse	26	20	32	22	27	22	32	20	0	0	4	205	10	215
École publique Franco-Manitou	4	6	6	7	8	4	6	6	3	4	0	54	0	54
École publique Franco-Nord	13	11	9	5	7	12	6	10	0	0	2	75	0	75
École publique Hanmer	0	0	0	0	0	0	0	0	26	33	2	61	2	63
École publique Hélène-Gravel	31	33	34	41	33	42	33	29	0	0	6	282	0	282

Rapport par niveau élémentaire 2021-09-17

École	Mat	Jar	Pr. 1re	Pr. 2e	Pr. 3e	Moy. 4e	Moy. 5e	Moy. 6e	Int. 7e	Int. 8e	École virtuelle	Total partiel	CTJ	Total
École publique Jean-Éthier-Blais	44	46	40	40	41	31	36	37	0	0	9	324	7	331
École publique Jeanne-Sauvé	15	21	26	11	19	13	10	10	0	0	7	132	0	132
École publique l'Escalade	2	1	2	0	2	0	1	1	0	0	1	10	0	10
École publique Macdonald-Cartier	0	0	0	0	0	0	0	0	98	80	5	183	4	187
École publique Pavillon-de-l'Avenir	17	19	14	18	12	20	14	10	5	13	3	145	0	145
Total	**201**	**215**	**208**	**184**	**195**	**189**	**192**	**173**	**180**	**177**	**50**	**1964**	**23**	**1987**

Rapport par niveau secondaire 2021-09-17

École	9e	10e	11e	12e	Total partiel	CTJ	Total
École Cap sur l'Avenir					20	0	20
École secondaire Château-Jeunesse	10	13	8	6	37	0	37
École secondaire Cité-Supérieure	8	4	11	3	26	0	26
École secondaire de la Rivière-des-Français	7	11	10	12	40	0	40
École secondaire Hanmer	35	49	30	18	132	7	139
École secondaire l'Orée des Bois	4	13	6	6	29	0	29
École secondaire Macdonald-Cartier	116	82	73	114	385	9	394
École secondaire Villa Française des Jeunes	7	6	5	6	24	0	24
Total	**187**	**178**	**143**	**165**	**693**	**16**	**709**

MUISE LAW INC.

Lynette M. Muise, LL.B.
9267, route 1
La Butte (Nouvelle-Écosse) B0W 2L0
Tel (902) 260-8888
Fax (902) 260-3040
lynette@muiselaw.com

24 août 2021
Dossier No. : 21LM73; PJC Nº L-E029

Anne-Marie Gélineault
Présidente
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (CSPGNO)
296, rue Van Horne, Sudbury (Ontario) P3B 1H9

Objet : Fédération des parents acadiens de la Nouvelle-Écosse (FPANÉ)

Bonjour Madame Gélineault,

Je suis retenue comme avocate par la **Fédération des parents acadiens de la Nouvelle-Écosse (FPANÉ)** pour préparer l'élaboration d'une cause type auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse pour faire clarifier les obligations de la province de la Nouvelle-Écosse de s'assurer que seuls les ayants droit puissent se prévaloir du droit de voter aux élections du conseil scolaire, et ce, afin de protéger le droit de la minorité linguistique à la gestion de son propre système scolaire sous l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

À cette fin, nous entreprenons une recherche pancanadienne pour comprendre si les divers conseils scolaires de langue minoritaire maintiennent une liste d'électeurs, et sinon, quelles sont leurs méthodes pour assurer que seuls les ayants droit puissent se prévaloir du droit de voter aux élections de leur conseil scolaire.

Nous avons reçu du financement du Programme de contestation judiciaire (PCJ) et votre précieuse collaboration dans notre recherche pour élaborer la cause type sera grandement appréciée. Nous demandons à votre conseil, Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (CSPGNO), d'élaborer lesquelles sont les étapes que vous suivez pour assurer que seuls les ayants droit puissent se prévaloir du droit de voter aux élections du conseil scolaire.

Dans l'attente de recevoir une réponse détaillée, veuillez agréer, Madame Gélineault, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

MUISE LAW INC

LYNETTE M. MUISE, LL.B.
Avocate et Notaire
LMM/xmf
Cc. **FPANÉ**, Caroline Arsenault, Présidente: caroarsenault@gmail.com