

**Ministère de l'Éducation**

**Limestone District School Board  
Rapport de suivi de l'examen  
opérationnel**

**août 2012**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Mise à jour sur la situation et la mise en œuvre.....</b>	<b>3</b>
Introduction .....	3
Résumé de l'état des recommandations.....	3
<b>3. Gestion et administration du conseil scolaire.....</b>	<b>4</b>
No 1 Planification de la relève .....	4
<b>4. Gestion des ressources humaines et dotation en personnel / affectation du personnel dans les écoles .....</b>	<b>5</b>
No 1 Participation des conseillères et conseillers scolaires aux comités d'embauche .....	5
No 2 Négociations collectives .....	6
No 3 Perfectionnement professionnel pour le personnel non enseignant.....	6
<b>5. Gestion financière.....</b>	<b>8</b>
No 1 Élaboration d'un plan de gestion des risques liés au budget .....	8
No 2 Examen du cycle de paiement .....	8
<b>6. Exploitation des écoles et gestion des installations .....</b>	<b>10</b>
No 1 Création d'un programme d'écopropreté officiel.....	10
No 2 Élaboration d'un plan pluriannuel de gestion de l'énergie .....	10
<b>Annexe A – Sélection des recommandations .....</b>	<b>12</b>

## 1. Introduction

Le ministère a procédé à l'examen opérationnel de chacun des 72 conseils scolaires de district de la province. L'objectif du ministère est d'améliorer la capacité de gestion des conseils scolaires en encourageant une bonne administration des ressources publiques ainsi que l'utilisation et le partage des pratiques exemplaires. En déterminant les possibilités d'amélioration continue, on fait en sorte que l'administration et le fonctionnement des conseils scolaires soient coordonnés pour appuyer la principale priorité du gouvernement : le rendement des élèves.

Conformément aux objectifs énoncés pour les examens opérationnels, le ministère a également encouragé les conseils scolaires à participer à un volet du cycle de l'examen opérationnel : une mise à jour sur la situation et sur la mise en œuvre. Survenant environ 12 mois après la publication du rapport final sur l'examen opérationnel, cette mise à jour permettra aux conseils scolaires de faire le point avec le ministère sur les recommandations formulées dans le rapport final qui ont été mises en œuvre. Elle leur permettra aussi d'exprimer leur avis sur le processus, les avantages qui en ont découlé, et les aspects auxquels il serait utile d'apporter certains ajustements.

Étant donné que les recommandations varient d'un conseil scolaire à l'autre, tant par leur quantité que par leur portée, on a établi les critères suivants pour que les recommandations de l'Équipe d'examen et du conseil scolaire soient précises :

- La recommandation est-elle liée aux 12 occasions d'amélioration établies dans le rapport sommaire pour le secteur de 2008 (sept) et dans le rapport sommaire pour le secteur publié en 2009 (cinq)?
- La recommandation représente-t-elle un pas vers une meilleure planification stratégique au sein des conseils?
  - Les services responsables des fonctions opérationnelles prennent de nombreuses mesures pour favoriser la réussite des élèves. La mise à jour doit préciser si le conseil établit ou non des liens entre les fonctions scolaires et les fonctions non scolaires dans ses objectifs et ses priorités.
- La recommandation représente-t-elle un risque éventuel pour le conseil?
  - À titre d'exemple, les systèmes financiers désuets qui reposent sur les connaissances très pointues du personnel pourraient causer une interruption des activités du conseil scolaire si ces connaissances opérationnelles venaient à se perdre.
- La recommandation offre-t-elle un rendement positif des investissements?

- Par exemple, un système de gestion de l'assiduité permettrait de réaliser de plus grandes économies qu'un système de transferts électroniques de fonds.
- La recommandation tient-elle compte des changements apportés aux pratiques exemplaires?

Pour chacune des recommandations retenues, le conseil scolaire a été invité à fournir les renseignements suivants à l'Équipe d'examen opérationnel :

- une description des mesures adoptées ou non par le conseil pour donner suite aux recommandations;
- la documentation justificative;
- la date de mise en œuvre, le cas échéant, et la description des avantages qui en ont été retirés, si possible.

On trouvera à l'annexe A du présent rapport les recommandations en ordre de priorité.

## **2. Mise à jour sur la situation et la mise en œuvre**

### **Introduction**

L'examen de suivi du Limestone District School Board a eu lieu le 15 juin 2012, soit environ 13 mois après la publication du rapport d'examen opérationnel. L'Équipe d'examen opérationnel de Deloitte a tenu une téléconférence avec le surintendant des affaires scolaires. Avant la téléconférence, l'équipe de Deloitte a choisi plusieurs recommandations importantes parmi celles du rapport d'examen opérationnel et a demandé au conseil scolaire d'indiquer leur état de mise en œuvre et de fournir tout document à l'appui.

### **Résumé de l'état des recommandations**

Le conseil scolaire a accompli des progrès concernant la mise en œuvre d'une grande partie des recommandations depuis l'achèvement de son examen opérationnel en mai 2011. Citons tout particulièrement la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement professionnel et d'un programme de développement du leadership complet et personnalisé destinés au personnel non scolaire. De plus, le conseil scolaire est en voie d'adopter plusieurs recommandations importantes, lesquelles devraient être appliquées d'ici l'année scolaire 2012-2013.

Le rapport d'examen opérationnel comprenait 18 recommandations. Dans le cadre du suivi, l'Équipe d'examen opérationnel s'est penchée sur huit d'entre elles. Les recommandations retenues et les critères correspondants se trouvent à l'annexe A.

De manière générale, l'administration principale a mis en œuvre la plupart des recommandations retenues pour le suivi, ou réalisé un progrès important en ce sens.

### 3. Gestion et administration du conseil scolaire

#### No 1 Planification de la relève

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
Pour améliorer et maintenir les compétences en leadership, le conseil scolaire devrait élargir son plan de relève officiel, dont bénéficient les cadres supérieurs, pour y inclure les postes non scolaires.	Terminée

#### No 1 Planification de la relève

Le service des ressources humaines a mis au point un plan de relève officiel pour tous les postes importants du conseil, y compris les fonctions non scolaires. Ce plan fait état des postes de leadership, des bassins de personnes talentueuses ainsi que des programmes de développement des compétences existants qui visent à aider le personnel à accéder à ces postes.

Cette mesure a aussi mené à la création du document *Leading Today for Tomorrow*, qui présente la stratégie en développement du leadership du conseil. Ce document orientera maintenant le développement des leaders et la planification de la relève. La stratégie en la matière du conseil exploite les concepts et le cadre énoncés dans la Stratégie de développement du leadership au niveau du conseil scolaire (SDLC) et les élargit pour les appliquer aux postes non scolaires et au personnel non enseignant. Elle détermine non seulement les principales étapes du processus de développement du leadership, mais aussi les rôles et responsabilités nécessaires au recrutement et au développement des leaders. L'élaboration de la stratégie était appuyée par un processus de consultation étendu qui permettait de cerner les besoins et d'intégrer les pratiques exemplaires associées à diverses fonctions du conseil scolaire, notamment la gestion des installations.

Dans le cadre de ce processus, le conseil scolaire a créé des programmes personnalisés en partenariat avec le Collège Saint-Laurent en vue de développer les compétences des leaders potentiels et chevronnés.

Par ailleurs, le conseil examine attentivement des moyens d'harmoniser la stratégie avec les Subventions pour d'autres programmes d'enseignement offertes par le ministère, lesquelles sont destinées au perfectionnement professionnel.

## 4. Gestion des ressources humaines et dotation en personnel / affectation du personnel dans les écoles

### No 1 Participation des conseillères et conseillers scolaires aux comités d'embauche

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
La direction de l'éducation devrait d'une part modifier la composition des comités d'embauche du conseil et, d'autre part, élaborer des politiques et modalités officielles d'embauche afin de clarifier le rôle des conseillères et conseillers scolaires et celui du personnel du conseil scolaire. Les conseillères et conseillers scolaires devraient élaborer les politiques qui régissent la dotation en personnel et l'embauche, mais ne devraient siéger à un comité d'entrevue ou d'embauche que s'il s'agit du poste de direction de l'éducation.	Incomplète

### No 2 Négociations collectives

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
Les conseillères et conseillers scolaires devraient continuer de fournir au conseil scolaire une politique et un cadre des priorités pour régir les négociations collectives, mais ne devraient pas y participer directement.	Terminée

### No 3 Perfectionnement professionnel pour le personnel non enseignant

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
La gestion des ressources humaines devrait établir et gérer des lignes directrices et des processus officiels en matière de perfectionnement professionnel pour le personnel non enseignant, lesquelles comprendraient un plan annuel d'apprentissage, une durée minimale de formation et un programme approfondi de formation pour tous les gestionnaires occupant des fonctions administratives. Cette mesure permettrait au conseil scolaire de répondre aux besoins de ses employées et employés.	Terminée

### No 1 Participation des conseillères et conseillers scolaires aux comités d'embauche

À la demande des conseillères et conseillers scolaires, l'administration principale a préparé un rapport sur la participation des conseillères et conseillers scolaires aux comités d'embauche pour les postes d'administratrices ou d'administrateurs d'école et d'agentes ou d'agents de supervision. Le rapport présentait divers avis juridiques et

points de vue sur le sujet. L'administration principale y recommande que le rapport soit présenté au Conseil et que les conseillères et conseillers scolaires en tiennent compte dans leur décision concernant leur participation aux processus d'embauche, et ce, avant la prochaine vague de recrutement pour les administratrices ou administrateurs d'école, prévue en février 2012.

Après l'examen du rapport et la tenue de discussions, les conseillères et conseillers scolaires ont adopté une motion selon laquelle ils continueront de participer au processus d'embauche pour les cadres supérieurs et les directions d'école, et la direction de l'éducation examinera la composition des comités d'entrevue du Conseil et consignera les procédures d'embauche officielles. Cette dernière mesure permettra de clarifier le rôle des conseillères et conseillers scolaires et du personnel du conseil.

## **No 2 Négociations collectives**

En janvier 2012, lors d'une réunion du comité plénier qui portait sur la politique du conseil en matière de négociations collectives, les conseillères et conseillers scolaires ont adopté une motion visant à mettre en œuvre la recommandation de l'examen opérationnel selon laquelle les conseillères et conseillers scolaires devaient continuer de fournir au conseil une politique et un cadre des priorités pour régir les négociations collectives, sans toutefois y participer directement. Le conseil scolaire procède actuellement à la mise à jour des politiques concernées, laquelle devrait être terminée avant la fin de l'année scolaire 2011-2012. Entre-temps, le conseil a aussitôt appliqué cette décision dans le cadre des rondes de négociations en cours pour tous les groupes d'employés.

## **No 3 Perfectionnement professionnel pour le personnel non enseignant**

Comme il est mentionné dans la section sur la planification de la relève, le conseil a déployé de grands efforts pour augmenter les possibilités de perfectionnement professionnel destinées au personnel non scolaire.

Dans le cadre de la stratégie en développement du leadership du conseil, l'équipe responsable du développement du leadership a collaboré étroitement avec d'autres services pour mettre au point un programme à l'intention de tous les leaders non scolaires, intitulé « Mentoring for School Leaders and Succession Planning for Non-Academic Leaders » (mentorat pour les leaders scolaires et planification de la relève pour les leaders non scolaires). Ce programme officialise le mentorat et le processus de planification associés aux leaders potentiels et aux leaders nouvellement nommés à des postes non scolaires.

En vue de favoriser le développement de compétences en leadership non pédagogiques, le conseil a également mis au point un programme global dans le cadre d'un partenariat avec le Collège Saint-Laurent. Ainsi, 12 modules ont été créés par le



Centre for Corporate Learning and Performance Improvement du collège. Les cours ont été adaptés aux besoins du conseil et sont offerts au personnel administratif, aux superviseuses et superviseurs ainsi qu'aux leaders du système intéressés.

Le programme prend la forme de présentations données par des formatrices et formateurs ainsi que d'exercices dirigés par les participants, afin de leur permettre de mettre en pratique les concepts appris. Grâce à sa collaboration continue avec le Collège Saint-Laurent, le conseil scolaire élaborera au cours des prochaines années un programme personnalisé et adapté à sa situation en vue d'améliorer les cours offerts. Cette mesure contribuera à harmoniser la formation avec l'orientation stratégique du Conseil.

Le conseil examine en outre diverses options pour augmenter sa capacité à gérer l'affichage et le suivi des offres d'activités de perfectionnement professionnel pour tous les groupes d'employés. Il évalue la possibilité d'exploiter soit les fonctionnalités existantes de son système financier, de ressources humaines et de rémunération, soit un autre système indépendant. Quelle que soit l'option retenue, le conseil prévoit être en mesure d'afficher les renseignements relatifs aux séances de perfectionnement professionnel sur un site Web interne. Le personnel devrait pouvoir s'inscrire aux cours en ligne et consulter des rapports sur les formations choisies et les cours suivis. Malgré les fonctionnalités techniques disponibles, le conseil juge que le choix du bon système se fera en fonction des effectifs requis pour tenir à jour les données liées au perfectionnement professionnel de tout le personnel.

## 5. Gestion financière

### No 1 Élaboration d'un plan de gestion des risques liés au budget

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
La direction devrait envisager d'améliorer le processus d'élaboration de rapports sur les risques budgétaires du conseil scolaire. Un plan ou un rapport officiel de gestion des risques, périodiquement revu et actualisé, présenterait entre autres des stratégies permettant d'atténuer le risque que les dépenses soient supérieures aux niveaux budgétisés.	Terminée

### No 2 Examen du cycle de paiement

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
La direction devrait réaliser un examen approfondi du cycle d'approvisionnement et de paiement du conseil scolaire et mettre en place le triple rapprochement automatique.	En cours

### No 1 Élaboration d'un plan de gestion des risques liés au budget

Comme il a été observé pendant l'examen opérationnel, le conseil scolaire a ciblé et prévu les risques liés au budget de l'année en cours, mais n'a pas consigné ces plans dans un document officiel. Par contre, dans le cadre du processus d'établissement du budget pour l'année 2011-2012, le personnel a mis au point un gabarit en vue de cerner et d'atténuer les risques liés au budget. Ce gabarit présentait plusieurs éléments importants relativement au suivi et aux rapports, notamment les facteurs de risques liés au budget, leurs répercussions potentielles, la probabilité de leur concrétisation et les stratégies d'atténuation. Le conseil scolaire a par ailleurs ajouté un facteur de risque lié au budget dans le cadre des délibérations budgétaires.

### No 2 Examen du cycle de paiement

Comme il a été constaté pendant l'examen opérationnel, le conseil scolaire utilise un système indépendant de triple rapprochement automatique pour traiter les dépenses de grande valeur relatives aux installations et aux immobilisations. Il a en outre instauré un programme de cartes de crédit pour petits achats grâce auquel il peut gérer un volume élevé de dépenses de faible valeur. Les transactions sont suivies de près par les superviseuses et superviseurs et les commis aux comptes créditeurs avant de payer les fournisseurs.

Cependant, le conseil n'a pas terminé d'évaluer la faisabilité de la mise en œuvre d'un système de triple rapprochement à l'aide de son logiciel de finances intégré actuel. Au printemps 2012, le fournisseur du logiciel a offert une présentation détaillée au personnel pour que celui-ci comprenne mieux les répercussions fonctionnelles et techniques associées à l'activation du module de rapprochement. Le personnel responsable des finances a aussi communiqué avec d'autres conseils scolaires de la province dotés d'un tel système pour évaluer l'efficacité avec laquelle ils ont mis en œuvre le processus et les systèmes connexes.

En vue d'évaluer la possible rentabilité du triple rapprochement, le conseil scolaire effectue en outre une analyse des dépenses effectuées au moyen de bons de commande. Cet examen pourrait mener à l'augmentation du seuil de la valeur minimale des bons de commande, ce qui permettrait de réduire le nombre de transactions traitées par le personnel chargé des achats. Il serait alors possible d'affecter les effectifs ainsi libérés au soutien du processus de triple rapprochement en ligne. Si les résultats de l'analyse de faisabilité s'avèrent positifs, le conseil scolaire envisagera de mettre en œuvre le processus et le système au cours de l'année scolaire 2012-2013.

## 6. Exploitation des écoles et gestion des installations

### No 1 Création d'un programme d'écopropreté officiel

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
Le conseil scolaire devrait se fonder sur le <i>Guide du Programme d'écopropreté</i> du ministère pour mettre en œuvre un programme d'écopropreté officiel dans le cadre de sa politique en matière d'éducation environnementale globale.	En cours

### No 2 Élaboration d'un plan pluriannuel de gestion de l'énergie

Recommandation du rapport d'examen opérationnel	État de la mise en œuvre
En se fondant sur les données en matière de consommation d'énergie, le conseil scolaire devrait élaborer un plan pluriannuel de gestion de l'énergie comprenant des mesures quantifiables et les outils de surveillance et de gestion du plan. Conformément à la <i>Loi de 2009 sur l'énergie verte</i> , le plan de gestion de l'énergie devrait comprendre l'élaboration de politiques, de lignes directrices, d'objectifs (cibles de conservation) et de priorités pour la gestion de l'énergie et la conservation des ressources. Le plan devrait inclure l'établissement de possibilités à court et à long terme comportant des jalons, des rôles, des responsabilités et des budgets, ainsi qu'un processus garantissant l'appui de la communauté.	En cours

#### No 1 Création d'un programme d'écopropreté officiel

Le conseil scolaire a mis en œuvre un programme et des procédures en matière d'écopropreté dans toutes ses écoles, lesquels sont accessibles aux élèves et au personnel. Toutefois, le conseil scolaire n'a pas encore mis la touche finale à son guide de procédures opérationnelles en matière d'écopropreté. La version provisoire du guide pourra être distribuée au personnel en 2012-2013. Elle intégrera les principes énoncés dans le *Guide du Programme d'écopropreté* du ministère.

Le conseil scolaire estime qu'un guide d'écopropreté aussi complet constituera une excellente ressource pour le personnel et favorisera la durabilité des installations et des activités de nettoyage du Conseil.

#### No 2 Élaboration d'un plan pluriannuel de gestion de l'énergie

Le service de gestion des installations a préparé la version provisoire de son plan de gestion de l'énergie dont la mise en œuvre est prévue au cours de l'année 2012-2013. Le conseil scolaire a embauché un expert à temps plein pour qu'il se consacre à la gestion du processus d'élaboration du plan. Cet expert a suivi un programme de gestion

de l'énergie dans un collège de la région. Le plan de gestion de l'énergie est en voie d'être finalisé; il fait actuellement l'objet de consultations menées auprès de divers groupes au sein du service.

En plus des plans et des objectifs de réduction de la consommation d'énergie propres à chaque établissement, le service a mis au point des lignes directrices à l'intention de tout le personnel de gestion des installations responsable du réglage des thermostats et du système de chauffage, de ventilation et de climatisation. Voici ces lignes directrices : *Seasonal Energy Management Guidelines* (lignes directrices en matière de gestion saisonnière de l'énergie) et *Operational Guidelines for Building Systems* (directives opérationnelles associés aux systèmes de bâtiments). Le service a par ailleurs préparé des lignes directrices en matière de conservation d'énergie à l'intention des élèves et du personnel.

Il s'agit de ressources indépendantes pouvant, au besoin, être étendues ou intégrées dans des plans propres à des établissements. Le conseil scolaire estime que ces lignes directrices constituent une mesure de soutien essentielle qui contribuera au confort des classes et des espaces de travail du personnel, tout en favorisant fortement la bonne administration des ressources financières.

## Annexe A – Sélection des recommandations

- **PS** – Planification stratégique
- **CSR** – Catégories de secteurs de risque
  - CSR 1 – Une confiance excessive envers des ressources humaines ou matérielles
  - CSR 2 – Le risque d'atteinte à la réputation dans la collectivité pour ne pas avoir suivi la recommandation
  - CSR 3 – Les risques financiers pouvant nuire à la situation financière du conseil scolaire
- **RI** – Possibilité de rendement des investissements
- **DOA** – Douze occasions d'amélioration établies dans le rapport sectoriel de 2008 (sept occasions) et celui de 2009 (cinq occasions)

### Gestion et administration du conseil scolaire

Réf.	Recommandation	Suivioui/non	Critères
1.	Pour améliorer et maintenir les compétences en leadership, le conseil scolaire devrait élargir son plan de relève officiel, dont bénéficient les cadres supérieurs, pour y inclure les postes non scolaires.	Oui	DOA

### Gestion des ressources humaines et dotation en personnel / affectation du personnel dans les écoles

Réf.	Recommandation	Suivioui/non	Critères
2.	La direction de l'éducation devrait d'une part modifier la composition des comités d'embauche du conseil et, d'autre part, élaborer des politiques et modalités officielles d'embauche afin de clarifier le rôle des conseillères et conseillers scolaires et celui du personnel du conseil scolaire. Les conseillères et conseillers scolaires devraient élaborer les politiques qui régissent la dotation en personnel et l'embauche, mais ne devraient siéger à un comité d'entrevue ou d'embauche que s'il s'agit du poste de direction de l'éducation.	Oui	CSR 2
3.	Les conseillères et conseillers scolaires devraient continuer de fournir au conseil scolaire une politique et un cadre des	Oui	CSR 2

Réf.	Recommandation	Suivi/oui/non	Critères
	priorités pour régir les négociations collectives, mais ne devraient pas y participer directement.		
4.	La gestion des ressources humaines devrait établir et gérer des lignes directrices et des processus officiels en matière de perfectionnement professionnel pour le personnel non enseignant, lesquelles comprendraient un plan annuel d'apprentissage, une durée minimale de formation et un programme approfondi de formation pour tous les gestionnaires occupant des fonctions administratives. Cette mesure permettrait au conseil scolaire de répondre aux besoins de ses employées et employés.	Oui	CSR 1
5.	La direction devrait envisager de mener des entrevues de fin d'emploi avec tous les membres du personnel qui quittent le conseil scolaire afin d'améliorer les politiques du service des RH ainsi que les processus et les programmes établis.	Non	

## Gestion financière

Réf.	Recommandation	Suivi/oui/non	Critères
6.	La direction devrait envisager d'améliorer le processus d'élaboration de rapports sur les risques budgétaires du conseil scolaire. Un plan ou un rapport officiel de gestion des risques, périodiquement revu et actualisé, présenterait entre autres des stratégies permettant d'atténuer le risque que les dépenses soient supérieures aux niveaux budgétisés.	Oui	RI
7.	La direction devrait continuer de travailler de concert avec l'équipe régionale de vérification sur l'élaboration d'une évaluation des risques permettant de cibler les secteurs prioritaires qui devraient faire l'objet d'une vérification interne.	Non	
8.	La direction devrait collaborer avec l'équipe régionale de vérification pour s'assurer que les plans de vérification annuels sont clairement documentés. Elle devrait faire un suivi des recommandations formulées dans les rapports de vérification et prendre des mesures à ce propos. Lorsque la direction choisit de ne pas appliquer une recommandation en matière de vérification et d'accepter les risques associés à une conclusion de rapport, sa justification devrait être clairement documentée et acceptée par le comité de vérification.	Non	
9.	En prenant ses documents d'approvisionnement comme point de départ, le Conseil devrait élaborer des politiques qui viendraient compléter sa procédure administrative globale en approvisionnement afin d'en assurer la conformité avec la <i>Directive en matière d'approvisionnement dans le secteur</i>	Non	

Réf.	Recommandation	Suivioui/non	Critères
	<i>parapublic</i> , qui vient de remplacer les <i>Lignes directrices en matière de chaîne d'approvisionnement</i> .		
10.	La direction devrait réaliser un examen approfondi du cycle d'approvisionnement et de paiement du conseil scolaire et mettre en place le triple rapprochement automatique.	Oui	DOA / RI

## Exploitation des écoles et gestion des installations

Réf.	Recommandation	Suivioui/non	Critères
11.	Le conseil scolaire devrait se fonder sur le <i>Guide du Programme d'écopropreté</i> du ministère pour mettre en œuvre un programme d'écopropreté officiel dans le cadre de sa politique en matière d'éducation environnementale globale.	Oui	DOA / RI
12.	En se fondant sur les données en matière de consommation d'énergie, le conseil scolaire devrait élaborer un plan pluriannuel de gestion de l'énergie comprenant des mesures quantifiables et les outils de surveillance et de gestion du plan. Conformément à la <i>Loi de 2009 sur l'énergie verte</i> , le plan de gestion de l'énergie devrait comprendre l'élaboration de politiques, de lignes directrices, d'objectifs (cibles de conservation) et de priorités pour la gestion de l'énergie et la conservation des ressources. Le plan devrait inclure l'établissement de possibilités à court et à long terme comportant des jalons, des rôles, des responsabilités et des budgets, ainsi qu'un processus garantissant l'appui de la communauté.	Oui	DOA / RI
13.	Le conseil scolaire devrait élargir sa politique d'approvisionnement de façon à concourir aux objectifs de gestion de l'énergie.	Non	
14.	La direction devrait présenter au Conseil des rapports annuels officiels sur les économies d'énergie réalisées par rapport à la consommation prévue dans son plan lorsque ce dernier sera élaboré.	Non	
15.	Le conseil scolaire devrait mettre en place un système pour faire le suivi de la consommation d'énergie, budgétiser les dépenses, et déterminer les possibilités de faire davantage d'économies sur le plan de la gestion de l'énergie.	Non	
16.	Les conseillères et conseillers scolaires devraient adopter une politique environnementale globale qui vient compléter la procédure administrative en matière d'éducation environnementale afin de traiter autant cette question que celle de la gestion responsable.	Non	
17.	Le conseil scolaire devrait considérer la possibilité de mettre en place un plan ou une stratégie qui témoignerait de ses	Non	



Réf.	Recommandation	Suivi oui/non	Critères
	politiques et procédures actuelles ayant trait à la santé des élèves et des groupes d'employés et qui viserait à promouvoir la santé et le bien-être au sein du conseil scolaire. La direction devrait aussi envisager de coordonner de façon centralisée l'élaboration, la mise en place et la surveillance du plan.		
18.	Le conseil scolaire devrait élaborer un plan d'immobilisations annuel et pluriannuel approuvé comprenant le plan de financement connexe.	Non	