



## DÉVELOPPEMENT DURABLE

### Réalisations et plan d'action





## NOTRE VISION

---

Notre vision d'un avenir durable au Collège Laval est celle d'un établissement d'enseignement capable de former des citoyens responsables qui contribuent à l'essor de leur société, dans le respect des écosystèmes, afin d'assurer aux prochaines générations un avenir meilleur sur les plans humain, social, économique et environnemental.





### UN DÉFI POUR LE XXI<sup>e</sup> SIÈCLE



Le développement de la société moderne, telle qu'on la connaît aujourd'hui, est le fruit de nombreuses découvertes et d'innovations du 20<sup>e</sup> siècle. Jamais, de toute l'histoire, la société n'a évolué aussi rapidement. À cette époque, les ressources naturelles étaient utilisées à grande échelle alors que l'homme, à tort, les croyait inépuisables.

Malheureusement, nous réalisons que notre insouciance des dernières années nous place aujourd'hui devant une situation précaire si on veut assurer un avenir prometteur aux prochaines générations. Le Collège Laval, dont la mission est d'assurer le développement intégral de ses élèves, propose donc un plan d'action en développement durable afin de conscientiser et de former les futurs leaders de notre société sur la prise de décisions de toute nature, et ce, en tenant compte des coûts environnementaux.

Notre action porte sur les trois volets du développement durable que ce soit les aspects économique et financier, social ou environnemental qui interagissent entre eux dans une approche de bonne gouvernance et de saines pratiques de gestion.

Nous voulons, entre autres, sensibiliser et convaincre l'ensemble de notre personnel et de notre population étudiante à modifier leur comportement. L'objectif est de réduire d'au moins 10% notre empreinte environnementale de notre consommation individuelle et institutionnelle. Par exemple, les communications par courrier électronique et l'utilisation de la tablette électronique nous permettent de réduire considérablement notre consommation de papier, et ce, tout en protégeant nos arbres et nos forêts. De plus, nous réalisons ainsi des économies financières appréciables.

Nous accordons également une grande importance au volet social en permettant aux membres du personnel et aux enfants, qui nous sont confiés, d'œuvrer dans un milieu où les valeurs humaines sont présentes au quotidien. Peu importe nos rôles au sein de l'organisation, chacun apporte sa contribution en donnant une valeur ajoutée aux services offerts.

Bien sûr, il est important de préciser que toutes les actions que nous prenons ont un coût financier. Toutefois, nous devons considérer ces déboursés comme étant des investissements à long terme plutôt que des dépenses. Au cours des dernières années, nous avons investi plusieurs centaines de milliers de dollars en différentes mesures d'économie d'énergie. Mentionnons l'installation d'un système de chauffage et de climatisation par puits géothermiques, l'installation de récupérateurs de chaleur, l'ajout d'une meilleure isolation, etc.

Nous sommes particulièrement satisfaits du travail accompli et nous nous engageons à le poursuivre au cours des prochaines années avec l'ajout de systèmes automatisés afin de réduire les pertes énergétiques. Nous avons la conviction que ces mesures économiques auront des impacts au niveau social et environnemental pour la génération actuelle et les générations futures.

Nous sommes fiers d'être la première école au Québec reconnue pour la mise en œuvre de la norme BNQ 21000 et nous désirons ainsi communiquer notre engagement afin de toujours orienter nos actions avec un souci de développement durable. Nous espérons être une référence dans notre milieu et inspirer d'autres établissements d'enseignement qui choisiront d'emboîter le pas et de s'investir dans cette démarche.

A handwritten signature in blue ink that reads "Michel Baillargeon".

Michel Baillargeon  
Directeur général



### UNE TRADITION ANCRÉE DANS LA DURABILITÉ

Le développement durable a pour but d'améliorer les conditions de vie des gens – **c'est l'objectif**. Cela doit se faire dans le respect de l'équilibre des écosystèmes qui maintiennent la vie – **c'est la condition**. Évidemment, ce développement doit passer par l'efficacité économique – **c'est le moyen**.



Depuis plus de 125 ans, notre tradition mariste s'inscrit dans cette définition. Inculquer des valeurs de respect et d'entraide ainsi qu'éduquer les jeunes pour leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie continuent d'être au cœur du projet éducatif de notre établissement.

Au cours du prochain siècle, l'humanité devra faire face aux conséquences des changements climatiques et aux impacts de la surexploitation de nos ressources.

Nous croyons qu'il est de notre devoir de participer à cet effort collectif en améliorant nos pratiques. C'est pourquoi nous avons été le premier établissement d'enseignement à participer à la démarche gouvernementale du Bureau de normalisation du Québec (BNQ) dans le cadre d'un projet pilote.

En 2010, nous avons donc démarré une démarche de développement durable proposée par la norme BNQ 21000.

Ce travail nous a permis de faire deux constats.

## 1. NOUS AVONS DÉJÀ FAIT UN BON BOUT DE CHEMIN

Après avoir sondé les membres de la direction et du conseil d'administration, les employés, les membres du comité de parents, les représentants du comité paritaire et les fournisseurs, nous avons constaté que nous avons de quoi être fiers.

Le chemin parcouru depuis plus de 125 ans est impressionnant. À l'origine, le Collège Laval était une petite école de campagne avec 60 élèves et 3 éducateurs. Nous avons donc fait des progrès considérables au cours des dernières années, soit la création d'un conseil d'administration laïc indépendant, le projet d'agrandissement réalisé d'après une approche de développement durable avec, entre autres, l'utilisation de la géothermie, l'amélioration des conditions de travail des employés, la sensibilisation du milieu à une consommation équitable (Magasin du monde) et la réduction des impressions sur papier en sont que quelques exemples.

## 2. IL NOUS RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE

Le bilan nous a aussi permis de réaliser que nous pouvons – nous devons – faire mieux. Nous avons adopté une série d'actions à réaliser qui nous permettra de réduire notre empreinte environnementale, d'améliorer nos retombées sociales et d'assurer notre pérennité.



## UNE DÉMARCHE D'APPRENTISSAGE

La méthode BNQ 21000, adaptée pour les organisations du Québec, tient son inspiration des standards internationaux reconnus en développement durable, dont le Global Reporting Initiative, la norme ISO 26000 et le Pacte Mondial. Elle est aussi en lien avec la Loi sur le développement durable qui assujettit présentement l'administration publique du Québec.



La méthode BNQ 21000 se divise en trois volets et sept étapes.

La méthode se compose de plusieurs activités d'ancrage en développement durable telles que des activités de sensibilisation, de coaching et de formation. Elle prévoit aussi un diagnostic et un plan d'action en développement durable. La méthode BNQ 21000 propose un accompagnement stratégique de 18 mois pour guider et assurer la réalisation efficace des activités auprès de chacune des organisations.

Le Collège Laval a été évalué sur 21 enjeux, regroupés dans quatre volets (voir le détail ci-dessous). Il est intéressant de noter que sur les 21 enjeux seulement six font référence à l'environnement.

La principale particularité de la norme BNQ 21000 est axée sur l'apprentissage et non sur la performance. Par conséquent, le diagnostic présente un bilan de la situation qui sert à situer l'organisation dans son niveau de maturité par rapport à chacun des 21 enjeux.

Le plan d'action vise ensuite à faire progresser l'organisation sur les enjeux jugés prioritaires par les membres de la direction et les parties prenantes.

De la même façon qu'un élève progresse d'un niveau à l'autre chaque année, il s'agit d'une démarche qui se fait pas à pas.

*« Quand nous avons des élèves en difficultés, nos valeurs font en sorte que nous allons préconiser une approche plus familiale, plus humaine. »*

Audrey Fontaine, enseignante d'histoire

## LES 21 ENJEUX DE LA NORME BNQ 21000

### VOLET TRANSVERSAL

1. Mission, vision, valeur
2. Stratégie des affaires
3. Éthique des affaires
4. Responsabilité sur les biens et services
5. Gouvernance

### VOLET ÉCONOMIQUE

6. Contrôle de la rentabilité
7. Pérennité de l'organisation
8. Pratiques d'investissement
9. Pratiques d'achat ou d'approvisionnement
10. Impact sur le développement local

### VOLET SOCIAL

11. Conditions de travail
12. Développement des compétences
13. Participation et relations de travail
14. Équité
15. Santé et sécurité au travail

### VOLET ENVIRONNEMENTAL

16. Gestion des matières premières et résiduelles
17. Gestion de l'énergie
18. Gestion de l'eau
19. Gestion des émissions de gaz à effet de serre
20. Gestion d'autres types de pollution
21. Gestion de l'impact environnemental







### UNE GOUVERNANCE TRANSPARENTTE ET L'ÉTHIQUE

À l'heure où, partout dans le monde, les dirigeants, les entrepreneurs et les politiciens sont accusés de manipulations financières et d'une éthique douteuse, il nous apparaît essentiel de réitérer l'importance d'un enseignement où les valeurs maristes sont transmises au quotidien.



Au Collège Laval, cela se traduit par un code de vie et une implication sociale, mais aussi par une gouvernance transparente, indépendante et équitable. Ainsi, notre conseil d'administration est constitué de membres élus et indépendants, selon des procédures clairement définies.

Au cours de la dernière année, nous avons également formé un comité de développement durable afin de nous aider à mettre en œuvre la méthode BNQ 21000. Le comité est composé d'enseignants, de membres de la direction, d'employés de soutien et de parents.

Les membres du comité et du conseil d'administration ont reçu une formation aux enjeux du développement durable.



### LA PÉRENNITÉ, UNE QUESTION DE BONNE GESTION

Avec des investissements de plus de 15 M\$ au cours des dernières années pour l'amélioration de nos infrastructures, le Collège Laval permet d'assurer son développement dans les prochaines décennies.



Ces investissements ont été possibles grâce à la bonne santé financière de l'organisation qui a hérité d'une gestion rigoureuse de ses actifs de la communauté des Frères maristes.

Cette santé financière nous permet également de prendre des décisions à plus long terme. Par exemple, les puits géothermiques installés dans le nouveau bâtiment ont été surdimensionnés afin de répondre aux besoins énergétiques de la climatisation et du chauffage de ces nouveaux locaux et d'une partie de l'immeuble existant.

Le développement de la couronne nord, avec l'ouverture du métro à Laval et la construction du pont de l'autoroute A25, nous permet d'envisager l'avenir avec optimiste.



### DES BÂTIMENTS PLUS VERTS

Il y a moins de 10 ans, nous avons réalisé des rénovations sans réellement nous préoccuper de l'énergie renouvelable, de matériaux durables ou de principes d'écoconception.

Depuis, nos connaissances ont bien évolué. Voici quelques exemples mis en œuvre pour rendre nos bâtiments et nos terrains plus verts :



- Chauffage et climatisation par la géothermie (ex. piscine, gymnases, etc.).
- Amélioration de l'isolation de l'enveloppe du bâtiment.
- Conversion de l'éclairage des appareils High Bay (400W MH) à fluorescent T5HO.
- Conversion de l'éclairage avec des tubes fluocompacts ou au DEL dans certains locaux du collège.
- Installation de détecteurs de mouvements et d'interrupteurs automatiques pour éteindre les lumières dans les pièces inutilisées situées aux ailes B, C, D, E et F, la cafétéria des élèves et le salon des employés.
- Utilisation des contacts de portes pour surveiller les ouvertures extérieures de l'ensemble du périmètre du collège, et ce, incluant les fenêtres.
- Installation de 36 séchoirs à main électriques qui permettent de réduire, de façon considérable, la consommation de papier essuie-main.
- Installation de sondes CO<sup>2</sup> permettant de réduire les coûts de chauffage pour l'apport d'air frais et pur.
- Installation de régulateurs à proportion sur les serpentins électriques.
- Élimination du problème d'effet de cheminée entre les ailes C et D.

- Participation au Défi Climat afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.
- Plantation de 125 arbres sur les terrains du collège.
- Plantation de 32 arbres dans le stationnement du centre sportif pour contrer les îlots de chaleur.
- Corridors de circulation à sens unique afin d'assurer une plus grande sécurité dans notre stationnement.

*« De plus en plus,  
notre prise de décisions s'oriente  
vers le développement durable. »*

Michel Thibeault, directeur des équipements



### ENGAGÉ DANS LA COLLECTIVITÉ

Depuis son ouverture en 2004, le Théâtre Marcellin-Champagnat a accueilli des milliers de spectateurs. Que ce soit pour la danse, la musique ou le théâtre, la salle est devenue un véritable lieu de rencontre avec la communauté locale.



De la même façon, notre centre sportif avec ses gymnases, sa piscine et ses studios de danse contribue à la santé des résidents du quartier en leur donnant accès à des équipements de qualité.

Notre engagement dans la communauté se fait également par l'implication des jeunes qui plantent des arbres dans le cadre du Jour de la Terre, qui s'adonnent au bénévolat auprès des personnes âgées ou, encore, qui accueillent des jeunes au camp de jour durant la période estivale.

Enfin, chaque année, le Collège Laval s'implique dans la communauté. En partenariat avec la Ville de Laval, nous mettons à la disposition de la communauté notre terrain de soccer et de football à surface synthétique de même que nos autres terrains à surface naturelle. Nous avons conclu une autre entente pour permettre la pratique de plusieurs sports en dégageant plus de 1000 heures de disponibilité de la piscine aux dimensions semi-olympiques.

Finalement, chaque été, nous répondons aux besoins grandissants des familles lavalloises en offrant un camp de jour pour les jeunes de 4 à 15 ans. Ce sont quelque 3000 séjours qui sont offerts aux parents de ces jeunes enfants facilitant ainsi la conciliation travail-famille.



## NOS ACTIONS CONCRÈTES

---

### TRAVAILLER ENSEMBLE...

Nous sommes fiers de constater que plusieurs de nos employés sont avec nous depuis plus d'un quart de siècle. Et pour cause, notre environnement de travail est stimulant et agréable.



Le Collège Laval est un établissement scolaire riche à plus d'un point de vue. Riche de son histoire, riche de ses infrastructures, riche d'un extraordinaire projet éducatif, mais surtout riche de son capital humain. Pour nous, la clé du succès passe par la mobilisation, le sentiment d'appartenance et le volontariat de notre personnel. Nous sommes privilégiés de compter sur des gens passionnés et animés par leur travail.

Voici quelques exemples mis en œuvre pour assurer un milieu de vie agréable, harmonieux et convivial :

- Milieu de travail prônant les valeurs maristes où l'on accorde une grande importance aux valeurs humaines.
- Employés non syndiqués, mais représentés par des comités paritaires où siègent trois (3) représentants des employés et trois (3) membres de la direction :
  - a. comité pour les enseignants;
  - b. comité pour les employés de soutien;
  - c. comité pour les professionnels non enseignants.
- Gestion administrative de type « portes ouvertes » facilitant les rencontres :
  - a. employés – direction;
  - b. élèves – direction;
  - c. parents – direction.
- Budget de perfectionnement pour les employés souhaitant parfaire leur connaissance.

- Comité social financé majoritairement par le collège.
- Réduction de 60 % des frais de scolarité pour les enfants des employés.
- Diverses marques de reconnaissance des employés, (ex. semaine des éducateurs, cérémonie de reconnaissance de tous les employés ayant plus de cinq ans de service, participation au bal des finissants, etc.).
- Mise en place d'une méthode de parrainage pour les nouveaux employés, par l'accompagnement d'un collègue du même secteur, facilitant ainsi l'adaptation au milieu et nous assurant l'intégration des valeurs institutionnelles.
- Embauche de personnes-ressources afin de soutenir nos employés dans leur travail et nos élèves à besoins particuliers.
- Promotion de la santé et le mieux-être au travail en offrant des conditions de travail exceptionnelles et un généreux programme d'avantages sociaux, (ex. un programme d'assurance collective, banque de journées de maladie, etc.).
- Contribution financière afin d'encourager la pratique de l'activité physique.
- Réduction des coûts pour les activités offertes au centre sportif.
- Service de restauration régi par une politique alimentaire qui prône l'acquisition de saines habitudes alimentaires.
- Lauréat d'un Prix Dunamis dans la catégorie Gestion des ressources humaines.



*« L'éducation et l'accompagnement des jeunes sont des projets qui nécessitent la participation volontaire et quotidienne de tous les éducateurs du Collège Laval. Cette collaboration anime et solidifie le travail d'équipe en complémentarité à la construction d'une œuvre collective où le rôle de chacun est important. »*

Michel Baillargeon, directeur général



### VISER PLUS HAUT

Malgré le chemin parcouru, nous devons faire mieux. À partir de nos enjeux prioritaires, le comité de développement durable a identifié une série d'actions qui nous permettra de nous améliorer davantage.

Afin de nous assurer que nos actions mobilisent autant le personnel que les élèves, nous avons choisi de cibler trois enjeux prioritaires :

1. La gestion des matières résiduelles.
2. La gestion de l'énergie.
3. Les conditions de travail.



Dans les prochaines pages, nous présentons une description des actions adoptées pour chacun de ces enjeux prioritaires, les cibles visées, un échéancier et le nom de la personne responsable.





## NOTRE PLAN D'ACTION

---

### GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES



#### CE QUE NOUS FAISONS DÉJÀ

- Dès le début de l'année, un comité vert a été créé. Celui-ci a la responsabilité de sensibiliser les élèves au recyclage. Ex. sensibilisation au tri sélectif, recyclage d'objets usés, don de vêtements à la Société St-Vincent de Paul, etc.
- Nous avons rédigé une politique pour la gestion du papier.
- Les fontaines d'eau ont été modifiées afin de faciliter le remplissage des bouteilles d'eau.
- Nous sensibilisons les élèves et les employés à utiliser une gourde afin de diminuer le gaspillage de l'eau et réduire la consommation de bouteilles en plastiques.
- Des poubelles de tri sont maintenant offertes à la cafétéria pour instaurer une collecte sélective des déchets, incluant matière organique, matière recyclable et résiduelles.
- Nous effectuons la récupération et la redistribution du matériel scolaire en fin de vie et récoltons des crayons feutres et des stylos en fin de vie.

#### PRINCIPALES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE

- Réduire la quantité de déchets en provenance de la cafétéria.
- Disposer d'équipements électriques en fin de vie.
- Mettre en place un centre de récupération pour les produits électroniques tels que les cartouches d'encre pour les imprimantes, les ordinateurs, les claviers et les souris, les câbles, les cellulaires, les recharges et les téléviseurs.
- Obtenir la certification « [Ici, on recycle, niveau engagement](#) ».
- Mettre en place un système pour favoriser l'usage de bouteilles et de tasses réutilisables.
- Réduire l'utilisation de papier à l'aide d'outils informatiques et de tablettes numériques.
- Récupérer les résidus de peinture.
- Introduire une procédure de récupération des produits dangereux (ex. produits d'entretien ménager et produits chimiques).



### GESTION DE L'ÉNERGIE

#### CE QUE NOUS FAISONS DÉJÀ



- Procéder au contrôle automatique de l'éclairage.
- Installer les tubes fluorescents de type T5 à faible consommation dans l'ensemble de l'établissement.
- Installer des séchoirs à main électriques.
- Utiliser des ordinateurs certifiés Energy Star et des tablettes électroniques.
- Contrôler l'éclairage automatiquement.
- Recycler les lampes et les tubes contenant du mercure. (fluorescent et fluocompact).

#### PRINCIPALES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE

- Compléter l'installation des détecteurs de mouvement pour l'éclairage des locaux ciblés, (ex. aires publiques telles que corridors, toilettes, vestiaires, etc. et aires communes telles que classes, salles des casiers, etc.).
- Remplacer les systèmes d'éclairage moins efficaces.
- Prioriser le chauffage au gaz naturel durant les grands froids d'hiver afin d'éviter les pénalités du contrat tarifaire de classe M facturé par Hydro-Québec.
- Automatiser le contrôle du système de chauffage.
- Installer les séchoirs à main électriques.
- Finaliser le projet de géothermie pour le réchauffement de l'eau de la piscine.
- Superviser et mettre en place des alarmes de basses et de hautes températures permettant de sécuriser les locaux 24/7.
- Implanter un logiciel permettant l'optimisation et la gestion de l'énergie (contraintes et délestage de charges non critiques).
- Mettre en place un centre de récupération des lampes aux halogénures (haute pression, métal haloïde, sodium, etc.) et fluorescentes qui contiennent du mercure et des lampes fluocompactes.



## CONDITIONS DE TRAVAIL



### CE QUE NOUS FAISONS DÉJÀ

- Des conditions de travail exceptionnelles et un généreux programme d'avantages sociaux sont offerts aux employés.
- Le Collège Laval favorise et encourage grandement la participation de notre personnel à différents types de formation et d'activités de perfectionnement.
- Un comité social, subventionné en majorité par le collège, assure l'organisation d'activités de réseautage.
- Diverses activités de reconnaissance sont organisées tout au long de l'année.
- Gestion administrative de type « portes ouvertes ».
- Des comités paritaires représentent chaque corps d'emplois afin d'assurer une bonne communication entre les employés et la direction, d'effectuer des propositions concrètes auprès des groupes concernés et de préserver la pérennité du collège.
- La gestion des talents fait partie intégrante de nos processus d'affaires; par exemple, la direction s'assure de rencontrer fréquemment les employés pour discuter avec eux et les soutenir dans leur plan de développement et leurs objectifs professionnels.
- Un formulaire de desiderata est également distribué à tout le personnel afin de leur permettre de s'exprimer quant à la tâche souhaitée pour la prochaine année scolaire.

### PRINCIPALES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE

- Mettre en place un comité réunissant les employés et les membres de la direction pour la gestion de l'assurance collective.
- Embaucher une personne-ressource pour l'utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC).
- Rédiger une politique d'utilisation des TIC.
- Offrir un service d'aide aux élèves à besoins particuliers.
- Rédiger une politique pour contrer l'intimidation et la violence.
- Construire une piste cyclable, en partenariat avec la Ville de Laval, pour faciliter le transport actif de notre personnel et de nos élèves.



## COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

M. Michel Baillargeon  
Directeur général

M<sup>me</sup> Josée Duplessis  
Directrice des services administratifs

M<sup>me</sup> Amélie Lapierre  
Directrice des services complémentaires et des communications

M. Pierre-Luc Ménard  
Directeur du Centre sportif et du Camp de jour

M. Michel Thibeault  
Directeur des équipements

M. Dominic Morin  
Technicien à la vie étudiante

## ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE

Le projet pilote de la norme BNQ 21000 a été rendu possible grâce à la participation des collaborateurs suivants :

