



District scolaire  
francophone  
**Nord-Est**



# RAPPORT ANNUUEL 2018-2019

## MISSION

Le District scolaire francophone Nord-Est s'engage à permettre à chaque enfant, chaque élève, de vivre des succès éducatifs et à favoriser leur construction identitaire dès la petite enfance jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires dans des écoles communautaires inclusives, grâce à un enseignement de qualité formant ainsi des citoyens engagés.

## VISION

Le District scolaire francophone Nord-Est assure à chaque enfant, chaque élève, des apprentissages diversifiés, signifiants et passionnants, assurant ainsi leur réussite.

## VALEURS

Dans le but d'atteindre la vision et de réaliser la mission, les actions posées reflètent cinq valeurs fondamentales : les attentes élevées, la collaboration, l'engagement, l'équité et la responsabilisation.

La réussite de l'élève, notre responsabilité!

## Mot du DG et de la présidente



Pierre Lavoie  
Directeur général



Sous-District 5  
Ghislaine Foulem  
Présidente

Pour le Conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est, l'année qui se termine s'avère une année de continuité vers la réussite scolaire de ses élèves et des initiatives mises en place depuis le début de leur mandat. Voici un portrait de quelques-unes d'entre elles.

Le Conseil, dans sa gouverne, adhère aux principes afférents à l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés, et il se doit de promouvoir et contribuer au développement de la langue française en assurant un milieu éducatif francophone pour tous nos élèves. En appui à cette pratique, le Conseil a voté en début d'année une politique sur le transport homogène et révisé 3 de ses politiques en ce sens.

Toujours en quête d'amélioration, le Conseil a redéfini son plan de travail adopté en début d'année. Celui-ci se veut plus spécifique et orientant quant aux stratégies à adopter pour l'atteinte des objectifs. Il a également maintenu son forum de discussion avec les parents lors des séances ordinaires, toujours dans l'optique de les entendre sur les enjeux liés aux finalités du Conseil d'éducation. En ajout à cette activité, le Conseil a tenu en octobre dernier à l'Université de Moncton, campus de Shippagan, un 5 à 7 avec divers partenaires du monde des affaires de la Péninsule acadienne. Cette table ronde avait pour but de recueillir les réflexions toujours en lien avec les finalités et le profil de sortie de l'élève de nos écoles secondaires. Il est fort possible que cet événement soit répété au cours de la prochaine année dans une autre région du district scolaire.

Le Conseil d'éducation a entériné en février dernier la nomination de monsieur Marc Pelletier au poste de directeur général. Monsieur Pelletier a succédé à monsieur Pierre Lavoie à compter du 3 juin 2019. Nous lui souhaitons la meilleure des chances à ce défi de taille. Le Conseil tient également à remercier monsieur Pierre Lavoie pour ces années d'engagement et de dévouement qui ont contribué à l'atteinte de la réussite éducative de nos élèves. Le Conseil lui souhaite une bonne retraite et beaucoup de succès dans ses nouveaux projets.

### **Voici quelques autres initiatives que nos membres ont réalisées au cours de l'année scolaire 2018-2019 :**

- Participation aux réunions de travail et publiques du CED (23)
- Révision et mise à jour des politiques du Conseil
- Rencontres diverses aux comités de travail du Conseil
- Présence des membres aux réunions des CPAÉ de nos écoles
- Intervenant dans la cause Henrie-Arsenault (école St-Paul)
- Maintien du programme Honneur au mérite (7 membres du personnel reconnus, 3 groupes d'élèves, 1 organisme à but non lucratif, 1 membre de la communauté et 5 parents bénévoles)
- 7 bourses et médailles ont été octroyées à des finissants des écoles secondaires
- Forum jeunesse pour nos 7 écoles secondaires; 35 participants les thèmes abordés : la santé mentale et l'insécurité linguistique
- Participation au congrès et AGA de la FNCSF<sup>2</sup>, au forum provincial du ministre, à la table ronde de la FJFNB<sup>3</sup>, à la 15<sup>e</sup> édition du Salon du livre, à l'ouverture officielle de la Semaine provinciale de la fierté française, à divers événements et annonces médiatiques dans les écoles, etc.

- Colloque de la PALC (Politique d'aménagement linguistique et culturel)
- Journée de réflexion sur l'immigration francophone
- Mise en place d'un comité de sélection pour le Prix d'excellence en éducation et participation à la remise des prix d'excellence en novembre dernier.
- Soirée de reconnaissance du personnel de notre district
- Soirée des retraitées et retraités du notre district

<sup>1</sup> Fédération des Conseils d'éducation du N.-B.

<sup>2</sup> Fédération nationale des Conseils scolaires francophones

<sup>3</sup> Fédération des jeunes francophones du N.-B.

## Membres du CED



Sous-District 1  
Marie-France Maltais



Sous-District 2  
Mario Pelletier



Sous-District 3  
Richard Gallant  
Vice-président



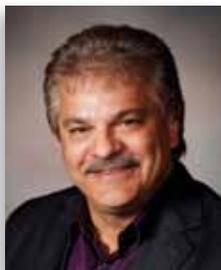
Sous-District 4  
Danny Comeau



Sous-District 6  
Rémi Hébert



Sous-District 7  
Nathalie Maltais-Comeau



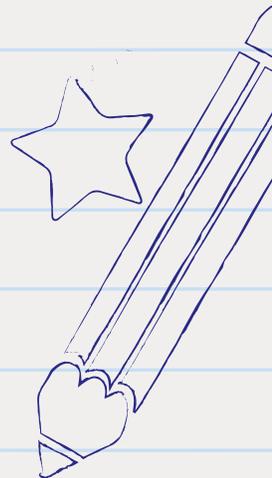
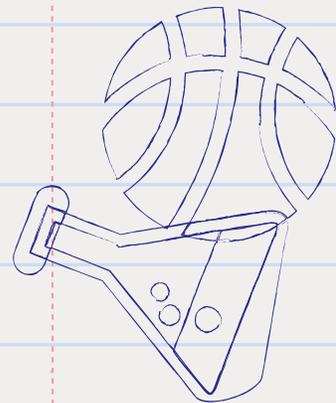
Sous-District 8  
Marcel Basque



Sous-District 9  
Gérard Robichaud



Julie Martinet  
Élève conseillère



## Des projets pour répondre aux besoins des écoles

Il y a trois ans, *l'amélioration continue* faisait son apparition au DSFNE. En trois ans, le secteur de l'amélioration continue est passé de méconnu à familier. Ce qu'il faut comprendre, c'est que l'amélioration continue, c'est une façon de faire, une façon de penser, mais aussi une façon d'être. L'amélioration continue, c'est une culture... un mode de vie professionnelle. Depuis deux ans, tous les secteurs de l'organisation ont réalisé au moins un projet d'amélioration continue (ex. : amélioration des résultats en français au secondaire, création de listes de vérification, uniformisation du système de convocation, schématisation de diagrammes de processus, diminution de la variabilité dans l'utilisation des produits nettoyants en conciergerie, etc.). L'équipe de l'amélioration continue vise un alignement encore plus étroit avec les plans d'amélioration des écoles et des secteurs pour la prochaine année scolaire.

### Profil de l'école



La réussite éducative	Norme	Résultats	
<b>Compétences aux programmes d'études</b>			
Maternelle EPE-AE	55% et +	84%	!
2 <sup>e</sup> année - Lecture silencieuse	78% et +	84%	✓
2 <sup>e</sup> année - Lecture voix haute	81% et +	84%	✓
3 <sup>e</sup> année - Mathématiques	81% et +	76%	!
4 <sup>e</sup> année - Français	67% et +	64%	!
8 <sup>e</sup> année - Français	77% et +	80%	✓
8 <sup>e</sup> année - Mathématiques	75% et +	48%	✗
8 <sup>e</sup> année - Sciences	76% et +	55%	✗
Projet vie-carrière	-	-	-
Compétences méthodologique	-	-	-
Autres données	-	-	-
<b>Épanouissement personnel et social</b>			
Savoir-être	-	-	-
Pensée critique	-	-	-
Habitudes de vie saine et active	-	-	-
Autres données	-	-	-
<b>Construction identitaire</b>			
Engagement dans la communauté	82% et +	84%	✓
Valorisation de la langue	96% et +	96%	✓
Appréciation des cultures de la francophonie	90% et +	85%	!
<b>Climat organisationnel</b>			
Climat de travail	96% et +	97%	✓
Fonctionnement interne	90% et +	94%	✓
Autres données	-	-	-
<b>Satisfaction de la communauté scolaire</b>			
Taux de satisfaction des apprenants de 4 <sup>e</sup> à 8 <sup>e</sup>	88% et +	86%	!
Taux de satisfaction du personnel	88% et +	89%	✓
Taux de satisfaction des parents	87% et +	87%	✓
Autres données	-	-	-

### Alignement des projets d'amélioration avec les besoins des écoles

Au DSFNE, presque tous les secteurs possèdent un profil, de même que les écoles. Le profil contient des données qui permettent de constater une tendance et d'établir une cible. Au début de chaque année scolaire, la direction de chacune des 34 écoles reçoit son profil. Les directions d'école observent alors les indices de mesure reliés à chacun des indicateurs de performance et déterminent, avec leur personnel, les priorités de la prochaine année scolaire. À noter qu'indépendamment des indices de mesure, les écoles doivent prioriser la littératie et la numératie. L'équipe de l'amélioration continue appuie les écoles vers l'atteinte de leurs cibles. L'accompagnement se poursuivra au niveau des profils, mais aussi dans la réalisation de tous projets visant l'amélioration et l'innovation.

### En route vers l'innovation

Le monde dans lequel on vit change constamment et le domaine de l'éducation n'est pas épargné. En pédagogie, nous sommes à l'ère des apprentissages par compétences. Afin d'amener nos jeunes élèves à devenir des citoyens responsables et engagés, ayant développé des compétences du 21<sup>e</sup> siècle, le personnel éducatif est conscient qu'il doit s'adapter et innover. Les employés du DSFNE sont encouragés à essayer de nouvelles pratiques éducatives. Le DSFNE crée un environnement où l'innovation est mise à l'avant-plan.

# Approches visant le développement des compétences - Savoir cultiver le potentiel de notre jeunesse

En août 2016, la province a publié son plan d'éducation de 10 ans intitulé « Donnons à nos enfants une longueur d'avance ». Celui-ci cible 8 domaines à l'intérieur desquels le Ministère de l'Éducation et du Développement de la Petite enfance identifie l'objectif 1 comme étant une des priorités. Le titre de cet objectif, « Projet de vie et de carrière – assurer que chaque élève développe les compétences dont il a besoin pour réaliser son projet de vie et de carrière ».

Sensibiliser les employés du District aux approches visant le développement des compétences. C'est le défi qu'avait le responsable de ce dossier au DSFNE en 2018-2019, M. Brian Landry.

Mais qu'est-ce que ça veut dire l'approche qui vise à développer les compétences? Commençons par le commencement. L'approche préconisée a principalement 2 objectifs.

## Objectif #1 – Engager et impliquer les élèves

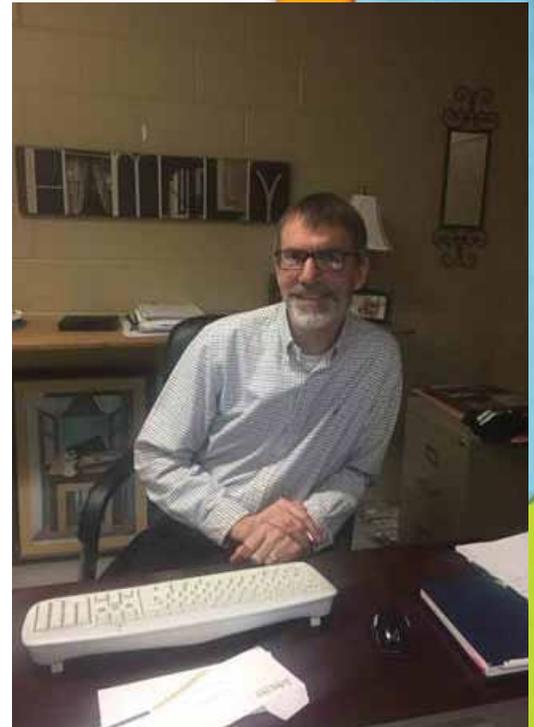
Il est important d'engager les élèves dans leurs apprentissages. Les recherches le démontrent. Plus l'enfant progresse dans le système scolaire, plus le niveau d'engagement diminue. Il faut donc chercher à impliquer les élèves dans la poursuite de leur projet vie-carrière. Cette démarche peut se faire en présentant des situations authentiques et significatives aux élèves. Des situations d'apprentissages basées sur leurs aptitudes, sur leurs intérêts et sur leurs passions.

## Objectif #2 – Outiller les élèves de compétences permettant d'intégrer un monde rempli de défis et de complexités

Le travail de M. Brian cette année, a été de promouvoir une façon de faire qui développe des compétences permettant aux élèves de se démarquer. Pour se faire, il a fallu se questionner sur la façon dont ils apprennent et sur ce qu'ils apprennent.

Ce genre d'approche vise le développement de l'autonomie des jeunes. Elle vise à développer leur esprit critique, tout en privilégiant la créativité, la collaboration et le travail authentique. Et pour que les jeunes soient autonomes et trouvent la bonne façon de se questionner, les membres du personnel doivent apprendre à travailler en ce sens.

Pour le commun des mortels, l'apprentissage, c'est un enseignant debout devant une classe d'élèves assis à écouter. L'approche peut être différente, vous savez? Les enseignants deviennent des gens qui stimulent l'intérêt. Ils deviennent des accompagnateurs et des alliés. Le travail de M. Brian, c'est un peu ça. De développer



Brian Landry

une approche qui vise à faire plus. C'est d'apprendre aux jeunes à développer leur côté cognitif autant que socio affectif. C'est d'élargir leurs horizons lorsqu'on parle d'écoute active ou de créativité. En fait, l'approche visant le développement des compétences, c'est changer une culture d'enseignement. C'est un changement de modèle qui implique un partage de savoirs.

Pour ce faire, il faut semer des graines. M. Brian a été notre semeur dans la dernière année. En 2019-2020, il faut semer la graine du « pourquoi ». La graine du « *pourquoi a-t-on besoin d'approches qui visent à développer les compétences* »? Peut-être parce que, dans un contexte mondial ou dans une compétition à grande échelle, on veut que nos élèves se démarquent. Ou parce qu'il y a un déclin d'intérêt chez les jeunes pour aller à l'école. Ou encore, parce qu'on veut que les enfants apprennent à fonctionner dans des situations complexes. Tout ceci fait partie du pourquoi.

Comme changer une culture prend du temps, quelqu'un d'autre sèmera une autre graine, celle du « comment » peut-être? Ce qui est certain, c'est que pour que la récolte soit bonne, la collaboration, le travail d'équipe et la résilience seront de mises.

Merci M. Brian!

## L'amélioration en mathématiques 10A : des répercussions positives à long terme

Un projet d'amélioration en mathématiques 10<sup>e</sup> année (parcours A) a été lancé en 2017 dans la région Restigouche/Chaleur et en 2018, dans la Péninsule acadienne, en raison des résultats aux examens provinciaux des dernières années.

En fait, un groupe d'enseignants s'est penché sur la raison de ces piètres résultats, à savoir comment améliorer les apprentissages des élèves tout en favorisant l'engagement des jeunes. Diverses raisons et hypothèses ont été soulevées.

Afin d'augmenter les résultats, l'équipe a choisi d'améliorer la pédagogie en offrant aux élèves des activités signifiantes telles que : rallye-photos, activités en lien avec le budget, rallye dans une épicerie, prendre des mesures dans l'école, etc. De nombreuses activités ont été créées et réalisées en classe, car un élève engagé est un élève qui réussit! Afin de faciliter la création d'activités pédagogiques signifiantes pour les enseignants, une plateforme de partage a été créée. Ce bloc-notes virtuel OneNote, disponible pour tous les enseignants du district, favorise une culture de collaboration et de partage car on y retrouve une multitude de ressources et d'outils (révisions, tests, planifications, activités).

Pour l'instant, cette première phase du projet ne nous permet pas d'avoir des données concrètes des bénéfices. Toutefois, il est évident que ce projet aura des répercussions positives sur les résultats à long terme.

## Analyse des méprises : Aider nos jeunes à traiter des mots en groupes ou en lettres

Un des objectifs pédagogiques du DSFNE dans la dernière année a été d'améliorer la lecture au niveau de la 2<sup>e</sup> année. La littératie est une priorité partagée par l'ensemble des partenaires en éducation, comme en font foi les nombreuses initiatives qui sont menées chaque année afin d'aider les élèves à devenir des lecteurs compétents. Une des nombreuses pratiques pédagogiques éprouvées qui permet aux élèves de progresser en lecture est l'analyse des méprises.

Afin de mieux accompagner le personnel dans la pratique de l'analyse des méprises en lecture, le DSFNE a livré un sondage qui permettrait d'identifier les défis auxquels font face les enseignant(e)s titulaires de la 2<sup>e</sup> année.

Pour une deuxième année d'affilée, un sondage a été envoyé aux enseignant(e)s titulaires de la 2<sup>e</sup> et de la 3<sup>e</sup> année. Celui-ci était en lien avec les analyses des méprises en lecture. L'objectif de la démarche par le Ministère de l'Éducation et du Développement de la Petite enfance (MEDPE) était de compiler les résultats du sondage afin de mieux comprendre les besoins des titulaires en salle de classe.

Une fois les résultats compilés, des actions et des solutions ont été mises en place afin d'outiller les employés de première ligne.

Quelques exemples d'amélioration offerte à nos enseignants :

- Planification et évaluation communes;
- Accompagnement individualisé et modelages;
- Présentation sur la motivation des élèves;
- Création d'un profil de classe;

Cette variation dans les approches permet une intervention plus ciblée, ou ajustable, à la suite de l'analyse des méprises auprès d'un élève.

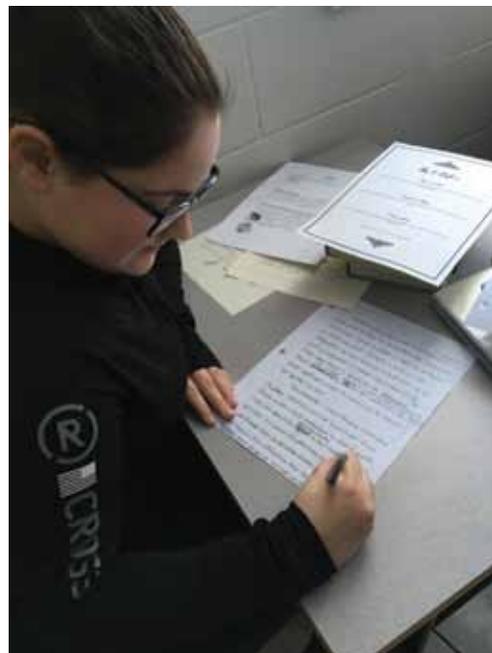
Grâce aux réponses au sondage de cette année, il a été possible d'accompagner les enseignants de façon adéquate. Le but ultime? Voir à ce que des interventions ciblées soient planifiées afin d'améliorer le rendement des élèves en matière de littératie.



L'analyse des méprises en lecture permet de vérifier deux aspects importants : l'habileté de lire syllabe par syllabe et celle de reconnaître et de comprendre instantanément des mots.



## Clin d'œil aux changements à venir : Français 11<sup>e</sup> année



Afin d'augmenter les résultats en orthographe et en syntaxe en français 11<sup>e</sup> année, une équipe s'est penchée sur la question. Deux écoles ont été ciblées, soit L'École secondaire Népisiguit de Bathurst et l'école Aux quatre vents de Dalhousie.

Un comité formé d'enseignants, de PAR (poste additionnel de responsabilité) et d'agents pédagogiques, a identifié les défis et les opportunités en lien avec l'attribution de l'examen de français en 11<sup>e</sup> année. En guise de solutions, différentes actions ont été prises. En voici quelques exemples;

### SOLUTIONS MISES EN PLACE

#### Formation d'un comité de planification commune

Offrir du temps aux enseignants pour revenir au programme d'études, explorer des ressources et planifier l'enseignement dans le temps proscriit.

#### Formation en enseignement de la grammaire

Présentation offerte par le consultant pédagogique Sébastien Gagnon sur la façon de revigorer l'enseignement de la grammaire.

#### Utiliser les technologies

Ateliers offerts par l'agente pédagogique en techno pédagogie, Josée Gaudet, afin d'aider à la création de profil de classe.

Le projet se poursuit et l'ajout d'écoles à l'intérieur de celui-ci est à prévoir pour les prochaines années.

## La CAP... une structure efficace pour la réussite de tous!

Afin de s'assurer que les écoles ont des rencontres CAP efficaces, une échelle de cheminement des CAP a été élaborée au sein du DSFNE. Ce nouvel outil précise les éléments essentiels d'une CAP efficace et permet à l'école de s'évaluer afin d'ajuster le tir si nécessaire. Ainsi chaque école est redevable et voit à offrir le meilleur à ses élèves.

La communauté d'apprentissage professionnelle, communément appelée CAP, est une structure qui existe dans les écoles du DSFNE depuis bien des années. Au calendrier scolaire, il existe des moments spécifiques où le personnel des écoles bénéficie d'un temps de rencontre pour échanger, collaborer et s'appuyer. Tout ceci a pour but de mieux répondre aux besoins de tous les élèves afin d'assurer leur réussite en se posant des questions en lien avec les apprentissages.

Que se passe-t-il durant ces moments privilégiés? Et bien, les enseignants se regroupent de différentes façons afin de voir à la réussite de tous. Ces temps de rencontres peuvent aussi inclure les différents intervenants auprès des élèves comme les assistants en éducation, les intervenants, les enseignants d'appui, etc. Les modèles peuvent varier un peu d'une école à une autre, mais le résultat visé est le même. Les enseignants peuvent se regrouper par cycle (ex. : enseignants de 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année), par niveau, par matière. Ces regroupements varient selon l'objectif.

La structure d'une CAP comprend des éléments importants qui doivent être respectés. Entre autres, on identifie 4 temps de la CAP.

1

La direction de l'école a un rôle important à jouer au niveau de l'organisation de la CAP : former son personnel, préciser les attentes et objectifs des CAP pour l'année, établir les normes de fonctionnement, définir les équipes collaboratives et voir à la planification de celles-ci.

2

Avant la rencontre CAP, les personnes concernées doivent s'assurer d'avoir les outils nécessaires comme les résultats de leurs élèves, les évaluations, etc. L'enseignant doit faire l'analyse de son profil de classe.

3

Pendant les CAP, les différentes équipes analysent collectivement les résultats de leurs élèves, échangent sur les pratiques gagnantes à privilégier et les interventions souhaitées et planifient les services qui seront offerts.

4

Après la CAP, on voit à appliquer les pratiques gagnantes choisies et on évalue les apprentissages. Ce cycle se répète tout au long de l'année scolaire.

La CAP... une structure efficace pour la réussite de tous!

## Santé mentale positive : la prévention d'abord et avant tout!

Au District scolaire francophone Nord-Est nous croyons que les enfants, les élèves, doivent vivre leur santé mentale de façon positive dès leur plus jeune âge. C'est pourquoi nous organisons les ressources et développons des structures afin de rejoindre les besoins de chacun. Ce travail est possible grâce à la collaboration de tous. Pour relever ce défi, nous offrons une variété d'interventions d'intensités diverses.

### La prévention

L'objectif premier, la prévention, permet de toucher à l'ensemble de la population scolaire.

Qu'on parle de trouble anxieux, de trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), de dépression, de troubles de comportements, du sommeil ou de l'alimentation, il est important de sensibiliser et d'outiller les jeunes aux différentes réalités.

Pour démystifier le sujet auprès de notre jeunesse, programmes, présentations et outils sont mis à leur disposition. L'implication et l'engagement de la communauté, de la PSI (prestation des services intégrés) et les différents intervenants dans les écoles permettent l'atteinte de cet objectif de sensibilisation auprès de nos jeunes.

### Les outils

Certaines réalités demandent davantage d'interventions. C'est ici que les équipes EJ (Enfants Jeunes), les mentors en milieu scolaire et les intervenants scolaires interviennent auprès des élèves qui en ont davantage le besoin.

Les équipes EJ et les mentors du DSFNE créent des trousseaux à l'intérieur desquelles il est possible de retrouver des modes d'interventions plus ciblées et intensives. La documentation à l'intérieur de ces trousseaux a d'ailleurs été validée par la recherche.

Ces trousseaux permettent d'éduquer et d'outiller les jeunes, en petit groupe, à faire face aux réalités rencontrées. Le stress, l'estime de soi, les habiletés sociales et

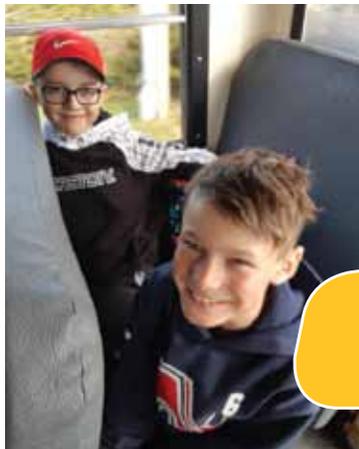


la gestion des émotions sont des exemples de thématiques abordées lors de ces rencontres.

Le but ultime, rendre ces apprentissages durables. Faire en sorte que ces connaissances suivent l'élève tout au long de sa vie et lui permettent de garnir son coffre à outils afin d'être plus résilient.

## Tableau des résultats

MATIÈRES/NIVEAUX 2018-2019	TAUX DE RÉUSSITE		
	DISTRICT	PROVINCE	
<b>PRIMAIRE</b>			
Lecture (à haute voix) 2 <sup>e</sup> année	80.4	74.6	% d'élèves aux niveaux 3 et 4
Lecture 3 <sup>e</sup> année	69.6	62.5	
Écriture 4 <sup>e</sup> année	81.2	76.0	
Lecture 7 <sup>e</sup> année	62.0	66.6	
Écriture 7 <sup>e</sup> année	64.3	69.0	
Mathématiques 3 <sup>e</sup> année	80.4	81.0	% d'élèves au niveau acceptable ou plus
Mathématiques 6 <sup>e</sup> année	74.5	71.9	
Mathématiques 8 <sup>e</sup> année	73.2	73.7	
Sciences et technologies 8 <sup>e</sup> année	75.0	78.5	
<b>SECONDAIRE</b>			
Mathématiques 10 <sup>e</sup> BC	72.0	77.1	% d'élèves au niveau acceptable ou plus
Mathématiques 10 <sup>e</sup> A	44.5	55.5	
Français 11 <sup>e</sup> année - Lecture	58.3	54.7	



**109 conducteurs**  
**8 500 élèves**  
**Près de 120 autobus**

## Désignation des garderies comme Centres de la Petite enfance ou Garderie éducative

Depuis février 2019, 73% des services de garde (0 à 5 ans) du District scolaire francophone Nord-Est sont devenus des Centres de la Petite enfance ou Garderies éducatives. Pour ce faire, ils ont répondu aux critères d'admissibilités suivants:

- Se conformer aux lois et politiques du programme;
- Offrir des services de garderie aux enfants de 5 ans et moins qui ne vont pas à l'école;
- Choisir et mettre en œuvre le curriculum éducatif francophone du N.-B.;
- Avoir subi une évaluation de qualité.

Lorsqu'un service de garde est désigné Centre de la Petite enfance ou Garderie éducative, il en résulte une diminution des coûts pour les familles à faible et moyen revenu. La garderie reçoit également un meilleur soutien financier grâce aux subventions de fonctionnement et d'amélioration de la qualité.

D'autres résultats sont palpables lorsqu'une garderie devient Centre désigné, autant pour elles que pour les familles :

### RÉSULTATS POUR LES CENTRES

- Soutien accru à la mise en place de milieux d'apprentissages enrichissants.
- Promotion des services offerts dans le registre provincial des garderies.
- Possibilité de commercialisation des services.
- Culture d'amélioration continue de la qualité.
- Meilleur accès à des possibilités de perfectionnement professionnel continu pour les éducateurs.

### RÉSULTATS POUR LES FAMILLES

- Grille tarifaire stable.
- Amélioration des milieux d'apprentissages pour les enfants.
- Éducateurs compétents et hautement qualifiés.
- Meilleur engagement entre les garderies et les parents.
- Plus grand nombre de places pour les nourrissons.
- Accès amélioré aux services de garde grâce aux ressources en ligne et aux subventions.

Chaque Centre de la Petite enfance ou Garderie éducative a des exigences bien précises à suivre. Celles-ci ajoutent à l'expérience quotidienne de l'enfant.

- Promouvoir l'inclusion avec des pratiques inclusives
- Avoir un plan annuel de l'amélioration de la qualité
- Avoir un Comité de parents
- Participer à des formations

Dans les Centres de la Petite enfance ou Garderie éducative désignés, selon la politique d'inclusion mise en place, tous les enfants sont les bienvenus. Chaque enfant peut participer à part entière dans les activités du Centre. En plus d'avoir des services offerts pour répondre aux

besoins de chacun, qu'on parle de diversité culturelle, ethnique ou socio-économique, les Centres de la Petite enfance ou Garderie éducatives désignés portent aussi une attention toute spéciale à l'acquisition de la langue et de la culture francophone et acadienne. Portail pour les parents : <https://www.nbed.nb.ca/parentportal/fr>



Le Ministre en compagnie des enfants de La garderie « L'école de la petite enfance » de Tracadie, et de la propriétaire, Martine Arseneau, récipiendaire du prix d'excellence en éducation 2017-2018.

## Plan de transition à la maternelle

La maternelle est la porte d'entrée à l'école. Elle agit à titre d'étape de transition importante dans la vie des enfants. Le rôle de la transition à la maternelle est facilité par un partenariat étroit entre l'école et les parents.

Le nouveau plan de transition à la maternelle a comme objectif de simplifier l'arrivée des tout-petits en salle de classe à partir de septembre 2019.

### Rencontre #1 - avant le 31 janvier

- Présentation de la trousse « Bienvenue à la maternelle »
- Kiosques sur place –
  - Accompagnement des enfants et des parents par des partenaires internes et externes
  - Maximiser la préparation de l'enfant à la maternelle

Afin d'uniformiser le processus des rencontres de préparation à la maternelle pour les enfants de 4 ans qui débiteront en septembre, les écoles prévoient un minimum de 3 rencontres pour tous les parents et enfants du DSFNE.

Cette nouvelle façon de faire permettra aux familles de mieux se préparer à l'école tout en créant un premier contact avec celle-ci. Elle rendra possible la création de liens entre l'école et les parents dès le début du parcours scolaire de l'enfant.

Ces premiers contacts préscolaires, prévus plus tôt dans l'année, aideront l'école à mieux se préparer face aux possibles défis, ou opportunités, quelques mois avant l'entrée de l'enfant à l'école.

L'enfant pourra se familiariser avec l'école et ses lieux physiques, laissant ainsi place à une facilité de passage vers la maternelle. Cette douce transition aidera l'enfant à socialiser, à apprendre à connaître les enseignants et les nouveaux amis, tout en développant le sentiment d'appartenance de l'élève envers l'école.

### Rencontre #2 – avant le 31 mars

- Rencontre des parents avec la direction d'école – Explication du fonctionnement
- Rencontre des enfants avec leur enseignante
- Visite de l'école parents/enfants
- Tour d'autobus – enfants seulement

Pour les parents, ce nouveau processus occasionnera des rencontres avec le personnel et les personnes-ressources de l'école. Il permettra aussi la rencontre des autres parents et des nouveaux collègues de classe de leur enfant. L'échange d'idées, de conseils et de mots rassurants est une façon de sécuriser les familles avant l'arrivée de leur tout-petit dans le monde des grands!

### Rencontre #3 – avant le 31 mai

- Visite en salle de classe
- Visite de la cour de récréation
- Présentation de documentation aux parents (liste d'effets scolaires, horaires de la rentrée progressive s'il y a lieu, etc.)

## Soirée des retraités

Le DSFNE était heureux d'honorer, dans le cadre de la soirée des retraités 2018-2019, les personnes qui ont contribué à la réalisation de la mission de l'organisation au cours de leur carrière.

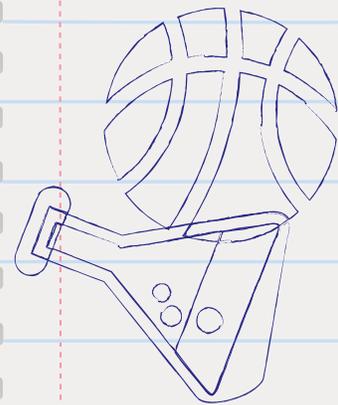
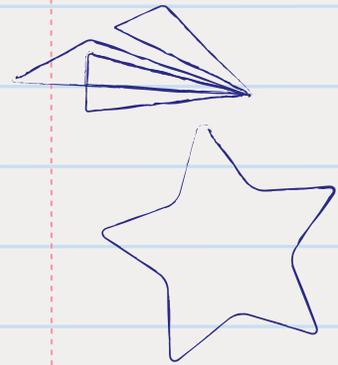
Chaque année, le district se fait un devoir de souligner le départ des personnes qui se prévalent d'une retraite bien méritée. En mai 2019, le secteur des Ressources humaines a organisé une soirée en l'honneur de tous les membres de son personnel qui s'apprêtaient à quitter le district. Bonne retraite à toutes et à tous !



## Merci!

Lors de la soirée de reconnaissance du mois de novembre 2018, ce sont 293 membres du personnel qui ont célébré leur arrivée au DSFNE, ou leurs 10, 15, 20, 25 et 30 ans à aider aux apprentissages de la jeunesse du District scolaire francophone Nord-Est.

Une mention toute spéciale a été faite afin de souligner les 35 années de loyaux services de M<sup>me</sup> Réna Brideau, assistante en éducation à la Polyvalente W.-A. Losier de Tracadie. Toutes nos félicitations pour votre engagement envers les enfants et les familles de la région.



## Personnalité de l'année - Sabrina Comeau



Chaque année, le District scolaire francophone Nord-Est est l'hôte d'une soirée de reconnaissance. Cet événement se veut une façon de dire merci aux nombreux membres du personnel de l'organisation. Juste avant la clôture de la soirée, un prix est remis, soit celui de personnalité de l'année. En 2018, l'honneur est revenu à M<sup>me</sup> Sabrina Comeau, assistante en éducation à l'école La Croisée de Robertville. Afin de souligner cette dame extraordinaire, voici le texte présenté lors de cette soirée mémorable.

Sabrina est une assistante en éducation...mais elle est encore plus que ça.

Elle se donne corps et âme à CHAQUE jour pour combler les besoins des élèves avec qui elle travaille. Avec énergie, enthousiasme et une imagination débordante, elle remplit leurs journées de plaisir et d'apprentissages. L'amour qu'elle a pour ses élèves est ressenti par tous ceux qui l'entourent. Que ce soit chanter, danser ou jouer des rôles, Sabrina est prête à tout pour que les élèves vivent la meilleure journée possible.

Sabrina est discrète, professionnelle et toujours prête à aider. Tous les membres du personnel sont à l'aise en sa présence.

Elle n'a pas peur des changements. Que ce soit un changement de protocole, un changement d'horaire, des conseils de professionnels ou des ajouts de tâches, elle démontre toujours une attitude positive et un calme exceptionnel. D'un autre côté, si elle a un doute sur l'efficacité de certaines démarches, elle est confortable à émettre son opinion. Celles-ci sont toujours basées sur ce qu'il y a de mieux pour l'élève. Elle a un excellent sens de la pédagogie inclusive. Elle est soumise aux besoins des apprenants et s'assure de respecter les directives et les consignes qui viennent avec les élèves qu'elle assiste.

Lorsque vient le temps de monter des activités ou des centres pour les élèves avec qui elle travaille, elle est la première à donner des idées pertinentes et en lien avec les besoins.

Sabrina est présente dans tous les sens du mot. Non seulement elle se donne à 100% lorsqu'elle est là, mais rare sont les fois où elle n'y est pas. Cette constance est un cadeau incroyable pour les élèves qui présentent des défis particuliers. Elle est symbole de stabilité dans un système qui ne l'est pas toujours et un modèle exemplaire pour ses collègues enseignant(e)s et non-enseignant(e)s. Sa présence et sa personnalité font VRAIMENT la différence à l'école La Croisée!

Félicitations à M<sup>me</sup> Sabrina pour l'obtention du prix de la personnalité de l'année 2018 au DSFNE.

## Prix d'excellence en éducation 2018-2019

Le 3 novembre 2018, trois employées du District scolaire francophone Nord-Est se sont vues remettre le prix d'excellence en éducation par la province du Nouveau-Brunswick.

Ces prix soulignent le dévouement exceptionnel, l'ingéniosité, le leadership, la passion et le professionnalisme de ces acteurs clés à tous les niveaux du système d'éducation. Ils donnent également l'occasion de souligner la réussite de méthodes innovantes, les efforts extraordinaires visant à promouvoir un milieu propice à l'apprentissage, ainsi que les initiatives de soutien aux divers types d'apprenants.

Sur la photo (debout de g. à d.) Marcel Lavoie, sous-ministre adjoint, Martine Arseneau, récipiendaire et éducatrice à la garderie École de la Petite enfance à Tracadie, Susan Arseneault, directrice des Services de soutien à l'apprentissage du DSFNE, Chantal Doucet, récipiendaire et enseignante à L'École secondaire Népissiguit de Bathurst, Pierre Lavoie, directeur général du DSFNE.



(Assises de g. à d.) Cynthia St-Cœur, récipiendaire et PAR à l'école Le Tremplin de Tracadie et Ghislaine Foulem, présidente du Conseil d'éducation du DSFNE.

## RH : Réduction de la fréquence des accidents de travail de 3% sur trois ans.

Afin de prévenir les accidents en milieu de travail, le secteur des Ressources humaines du District scolaire francophone Nord-Est a décidé d'agir. Cette année présente la première phase d'un projet de trois, permettant de limiter les accidents au travail.

Le problème : Le District scolaire francophone Nord-Est a un taux d'accidents d'environ 5,35% plus élevé que la moyenne provinciale.

Une fois l'origine des accidents identifiée, un objectif a été fixé: la réduction de la fréquence des accidents de travail de 3% sur trois ans. Pour atteindre l'objectif ciblé, deux concepts ont été mis de l'avant.

- 1 **Mettre en place des normes de sécurité;**
- 2 **Rédiger une directive sur la santé et la sécurité au travail.**

Les données extraites ont permis d'identifier quelles étaient les causes d'accidents selon les classifications d'employés.

La directive 4009 a été rédigée en juillet 2018 et a été retravaillée et validée par un groupe focus, en septembre de la même année, pour être lancée en décembre 2018.

But : Promouvoir et offrir un milieu sain et sécuritaire à toute la communauté scolaire du DSFNE dans le but de prévenir tout incident, accident ou maladie professionnelle dans son milieu de travail, selon la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick.

D'après les données recueillies, au DSFNE, c'est la glace qui se hisse au numéro un du palmarès des causes d'accidents chez nos employés.

Une phase de prévention a aussi été mise sur pied comme première action, la promotion des déplacements sécuritaires des piétons en saison hivernale.

L'hiver dernier, tous les écoles et bureaux du district ont reçu des affiches incitant les employés à marcher comme un pingouin.



Afin de suivre l'évolution de ce projet, les statistiques seront revues annuellement et des capsules trimestrielles aideront les superviseurs à sensibiliser les membres de leur personnel.

Des formations auront également lieu selon les besoins de chaque catégorie d'employés.

# Rencontres d'appréciation annuelle

## Pour faciliter et comprendre

Évaluer son personnel annuellement fait partie du travail des superviseurs d'une entreprise ou d'une organisation. Le District scolaire francophone Nord-Est ne fait pas exception à la règle. Afin d'avoir un processus simple et uniforme qui soit compris par les superviseurs autant que par leurs employés, un projet d'amélioration a été mis en place au DSFNE en 2018.

Cinq processus d'évaluation ont été améliorés cette année. Ceux-ci faciliteront les rencontres d'appréciation et la compréhension de tous les partis lors de ces contacts :

1

### Processus d'évaluation du personnel suppléant du 2745 ou 1253

*Préposé(e) en bibliothèque, Adjoint(e) administrative, Assistant(e) en éducation, Intervenant(e), Concierge, Chauffeur(euse) d'autobus, SAD*

Le processus d'évaluation du personnel suppléant du 2745 ou 1253 est un outil qui facilite la compréhension de la directive au sujet du remplacement du personnel non enseignant et de l'évaluation des suppléants.

C'est un outil pour les superviseurs et les employés. Il aide à mieux comprendre le fonctionnement du système ainsi que les étapes à suivre.

2

### Processus d'évaluation d'un nouvel employé permanent du 2745 ou 1253

Cet outil permet au superviseur et aux employés des Ressources humaines d'accompagner le nouvel employé de façon adéquate et coordonnée.

3

### Processus d'évaluation d'un employé compétent

Un outil simple qui met en lumière la façon d'accompagner l'employé compétent. Ce processus permet de faciliter la marche à suivre lors d'une rencontre d'évaluation, tout en misant sur le mieux-être du personnel.

4

### Processus d'évaluation d'un employé à défi

Structure qui s'échelonne sur une période de 10 mois. Ce processus permet d'offrir un accompagnement adéquat et clair pour l'employeur et l'employé.

5

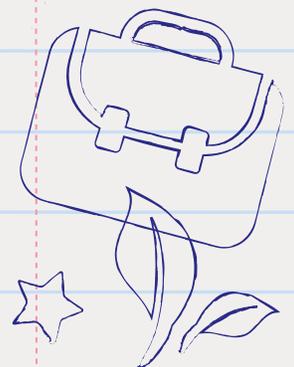
### Processus d'évaluation intensive auprès d'un employé

Structure qui s'échelonne sur une période de 2 mois. S'il y a amélioration, l'employé retourne au processus à défi.

Chaque processus va aider à améliorer le travail des superviseurs et du secteur des Ressources humaines lorsque vient le temps de discuter « évaluation ». Cette façon de faire facilitera également la compréhension des employés lors de ces rencontres annuelles.

Évaluer les membres de son personnel est un moyen d'identifier l'existence des leviers qui permettent à un individu, ou à un collectif d'individus, de mobiliser des comportements et des compétences qui limiteront les risques de dérives entre la situation attendue et la situation constatée.

PHILIPPE CAPBLANCO  
(Fondateur et PDG de  
Human Resource Value).



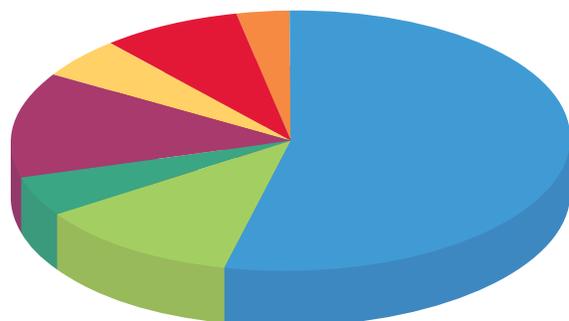
## Projets d'améliorations immobilières 2018-2019

ÉCOLES	PROJETS	ESTIMÉS
Académie Notre-Dame	Re-jointement des murs extérieurs côté nord	160 000 \$
Aux quatre vents	Toits	145 000 \$
École Le Tremplin	Toits no. 1 et 2	380 000 \$
École L'Étincelle	Toits	175 000 \$
École Marie-Esther	Tôle, murs et toits	635 000 \$
École secondaire Népisguit	Toits	353 000 \$
École Terre des Jeunes	Entrées électriques	160 000 \$
François Xavier-Daigle	Système DDC	125 000 \$
Majorité des écoles Restigouche-Chaleur	Terrain de jeux (sécurité)	100 000 \$
Polyvalente Louis-Mailloux	Toits	322 000 \$



## Résultats financiers 2018-2019

	BUDGET	DÉPENSES TOTALES	SURPLUS (DÉFICIT)
Enseignement	64 223 888 \$	64 098 758 \$	125 130 \$
Soutien pédagogique	13 997 142 \$	14 193 953 \$	-196 811 \$
Programmes éducatifs supplémentaires	369 908 \$	482 301 \$	-112 393 \$
Transport scolaire	5 345 549 \$	5 529 178 \$	-183 629 \$
Bâtiments	15 153 181 \$	15 395 029 \$	-241 848 \$
Gestion du district	5 869 081 \$	5 968 495 \$	-99 414 \$
Indemnités du personnel	8 528 731 \$	9 100 230 \$	-571 498 \$
Autres projets du district	3 177 971 \$	3 240 003 \$	-62 032 \$
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>116 665 452 \$</b>	<b>118 007 948 \$</b>	<b>-1 342 496 \$</b>



- 54% Enseignement
- 12% Soutien pédagogique
- 0% Programmes éducatifs supplémentaires
- 5% Transport scolaire
- 13% Bâtiments
- 5% Gestion du district
- 8% Indemnités du personnel
- 3% Autres projets du district

Grand total : **118 007 948 \$**

Le DSFNE a du faire face à une situation financière particulière en 2018-2019. L'ensemble des activités du DSFNE a engendré un déficit opérationnel de 1 342 496 \$.

Ce déficit est dû à de nombreux défis dont en autres la suppléance, des mesures de recrutement et rétention ainsi que des ressources supplémentaires mises en place.

