



RESPECT, HONNÊTÉTÉ, ENGAGEMENT, COLLABORATION

RÉUNION PUBLIQUE

CONSEIL D'ÉDUCATION DU DISTRICT SCOLAIRE FRANCOPHONE NORD-EST

Le mardi 12 mars 2024 / 19 h

École Le Tremplin – 520, rue de l'Église, Tracadie-Sheila (N.-B.) E1X 1B1

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de la réunion
2. Vérification du quorum et des absences
3. Adoption de l'ordre du jour – avis de motion
4. Déclaration de tout conflit d'intérêt en lien avec les points présentés à l'ordre du jour
5. Lien avec la communauté
 - 5.1 Forum de discussion – CPAÉ
 - 5.2 Présentation - Honneur au mérite du CED
6. Perfectionnement du Conseil
 - 6.1 Sommet national sur l'apprentissage à Ottawa
7. Adoption des procès-verbaux
 - 7.1 Procès-verbal de la réunion publique du 13 février 2024 – avis de motion
 - 7.2 Suivis découlant des procès-verbaux
8. Pour discussion ou décision du CED
Sans objet
9. Vérification du rendement de la direction générale
 - 9.1 Nomination
 - 9.2 Rapport de vérification – Secteur des Ressources humaines et du Recrutement et de la rétention
10. Vérification du rendement du Conseil d'éducation
 - 10.1 Rapports des comités
 - 10.1.1 Comité des finances et des infrastructures
 - 10.1.1.1 Budget d'exploitation du CED – 29 février 2024

- 10.1.1.2 Budget d'exploitation du DSFNE – Présentation des tendances de fin d'année
 - 10.1.2 Comité jeunesse
 - 10.1.3 Comité des politiques
 - 10.1.3.1 Rapport du comité
 - 10.1.3.1.1 Inversion de la politique 2.4 – « Délégation à la direction générale » et de la politique 2.5 – « Vérification du rendement de la direction générale »
 - 10.1.3.2 Rapport d'évaluation des politiques
 - 10.1.3.2.1 Politique 1.6 – Coût de la gouverne
-
11. Renseignements
 - 11.1 Rapport de la présidente
 - 11.2 Correspondances
 - 11.2.1 Lettre du CEDSFNE au CPAÉ de l'école Léandre Legresley du 16 février 2024
 - 11.2.2 Lettre du CEDSFNE à l'Association canadienne du Leadership étudiant (ACLÉ) du 16 février 2024
 - 11.2.3 Lettre de l'Association canadienne du Leadership étudiant au CEDSFNE du 27 février 2024
 - 11.2.4 Lettre du ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance au CEDSFNE du 28 février 2024
-
12. Évaluation du déroulement de la réunion (tour de table)
-
13. Parole au public et/ou correspondance reçue du public
-
14. Levée de la réunion

RÉUNION PUBLIQUE DU
CONSEIL D'ÉDUCATION DU DISTRICT SCOLAIRE FRANCOPHONE NORD-EST
LE 12 MARS 2024

HONNEUR AU MÉRITE

La réunion publique du Conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est débute avec son programme « Honneur au mérite » afin de reconnaître publiquement des élèves, des membres du personnel, des parents ou des membres de la communauté méritant d'être soulignée. Ces réalisations, projets ou autres exploits peuvent avoir été accomplis dans leur école, dans leur milieu de travail ou encore, dans le cadre de leur implication personnelle auprès des élèves ou au sein de leur communauté. Ainsi, l'Honneur au mérite donne l'occasion aux membres du Conseil d'exprimer toute leur reconnaissance.

Ce soir, le Conseil rend hommage à **monsieur Marcel Rousselle** qui est conducteur d'autobus scolaire dans la région de Tracadie dont la candidature a été proposée par le comité formé à l'école La Ruche de Tracadie, composé de madame Stéphanie Kerry, anciennement directrice de cette école, madame Chantal Paulin actuellement directrice par intérim, madame Nellie Bertrand-Robichaud, la direction adjointe par intérim, madame Maria Ferguson, enseignante de 1^{ère} année et madame Jannie Thibodeau, tutrice.

Le Conseil rend également hommage à un membre de la communauté ce soir, **l'entreprise MQM Quality Manufacturing Ltd, représentée par monsieur Carson Roussel** qui est un partenaire de choix pour la polyvalente W.-A.-Losier, dont la candidature a été soumise par madame Christelle Haché, collaboratrice Vie-Carrière à la polyvalente.

Depuis plusieurs années, **Mr Marcel Rousselle** a été un pilier fondamental au sein de la communauté éducative. Sa passion pour assurer la sécurité et le bien-être des élèves est véritablement exemplaire. Sa conduite prudente, son respect absolu des règles de sécurité et sa capacité à maintenir un environnement calme et sécurisé à bord ont été des éléments clés qui ont permis aux enfants de se déplacer en toute confiance. Ce qui distingue Mr Marcel va bien au-delà de ses

...

responsabilités de conduite, sa connexion authentique avec les enfants, sa capacité à établir des liens de confiance et à intervenir avec tact dans des situations délicates ont eu un impact durable et significatif sur la communauté scolaire. Son professionnalisme, sa courtoisie et son sens du devoir sont un exemple pour chacun d'entre nous. Son engagement envers la sécurité, sa fiabilité inébranlable et sa nature attentionnée font de Mr Marcel un modèle inspirant pour tous ceux qui ont eu la chance de bénéficier de ses services.

Un immense merci monsieur Marcel, au nom de toute la communauté scolaire pour votre sens de l'inclusion, votre accueil personnalisé et votre dévouement.

Que ce soit pour accueillir des élèves en stage de formation COOP ou PAJNB, en stage d'une journée, pour une visite de leurs usines ou pour un soutien financier lors d'une campagne de financement, **l'entreprise M.Q.M, représentée par monsieur Carson Roussel** est toujours présente pour la polyvalente W.-A.- Losier. Leurs mentors Sceau rouge sont toujours disposés à créditer les heures du programme de certification *pré apprentis Sceau rouge*. Ils sont un partenaire de la communauté sur qui la polyvalente W.-A.-Losier peut toujours compter. L'accueil positif et la bonne humeur sont leur marque de fabrique ! La polyvalente et le DSFNE sont reconnaissants de tout le temps consacré, du partage de leur expertise et de leur habileté à transmettre leurs connaissances. Merci pour votre impact positif sur les élèves, sur la polyvalente W.-A.-Losier et sur toute la communauté. Vous êtes sincèrement appréciés.

J'inviterais donc, messieurs Marcel et Carson à se joindre à moi afin qu'un certificat « Honneur au mérite » vous soit remis. Le Conseil tient à vous transmettre toutes ses félicitations et ses remerciements pour l'impact positif que vous avez sur nos apprenants et nos écoles.

Il faut tout un village pour élever un enfant, en voilà une belle preuve ce soir ! Vos contributions respectives changent la vie de nos jeunes, chacun dans vos domaines et nous sommes fiers comme Conseil d'avoir l'appui de toute une communauté qui veille sur nos apprenants. Un grand merci à vous !

Politiques ciblées

3.1.1; 3.1.2; 3.1.3; 3.1.4; 3.1.5

3.2.5; 3.2.6

3.6.1

3.7.1; 3.7.2; 3.7.3

3.10.3



Rapport de vérification 2024 – Secteur des ressources humaines

Aperçu stratégique

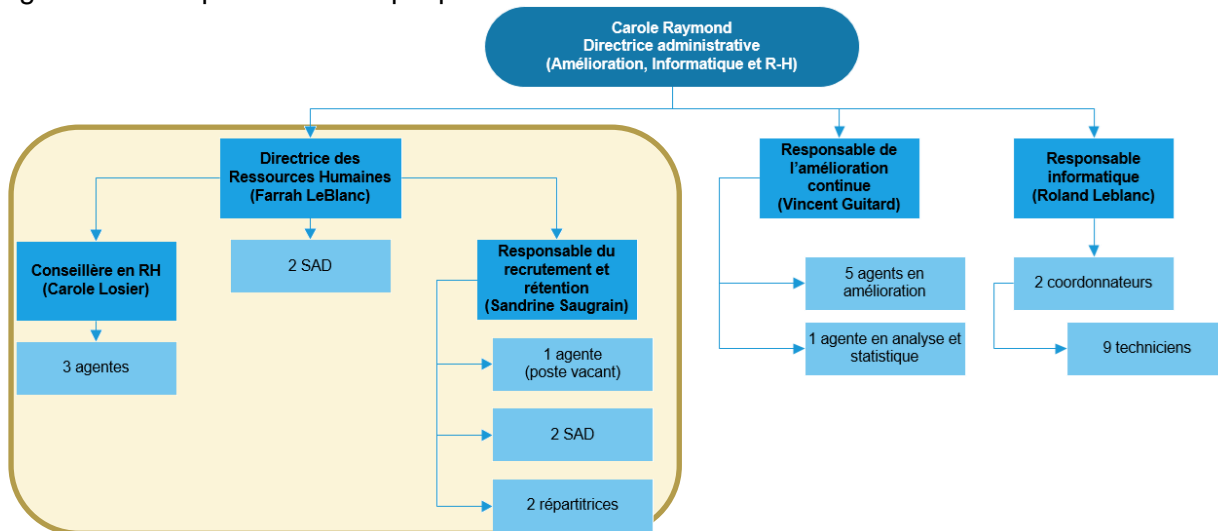
Pour chacun des secteurs du DSFNE, un rapport vous sera partagé dans le but de vous informer de l'avancement et du développement de chacun d'eux. Chaque rapport vous permettra de voir l'état actuel du secteur selon les normes et les objectifs de chacun.

Afin de répondre aux exigences des politiques 3.1 « *Relations avec le personnel* » ; 3.2 « *Relations avec la clientèle* » ; 3.7 « *Embauche, rémunération et avantages sociaux* » et 3.10 « *Réaménagement des communautés scolaires* », voici ce qui est mis en œuvre au DSFNE.

Secteur des ressources humaines

➤ Organisation du secteur

Afin de mieux répondre aux différents besoins du DSFNE, le secteur des ressources humaines a réorganisé son département tel que présenté ci-dessous.



Politique 3.7 - Embauche, rémunération et avantages sociaux (Politique 3.7.1)

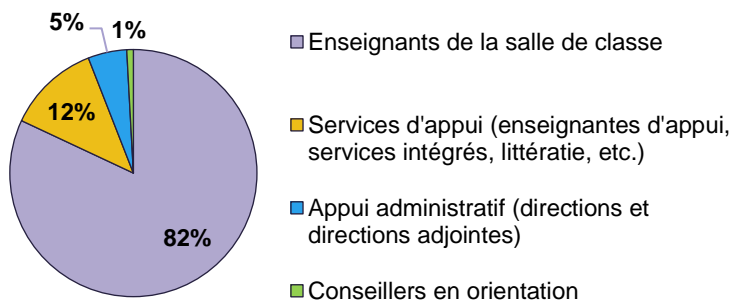
➤ Nos employés permanents (Les informations suivantes sont à jour au 30 septembre 2023)

Le secteur des ressources humaines voit à la gestion de **1 666 employés permanents** répartis sous différentes classifications.

- **760 enseignants, directions, postes additionnels de responsabilité, agents pédagogiques et mentors en pédagogie active**
- 284 assistantes en éducation
- 36 intervenantes en milieu scolaire
- 135 concierges
- 108 chauffeurs d'autobus
- 42 adjointes administratives des écoles
- 24 préposées en bibliothèque
- 28 agents de développement communautaire
- 17 programmeurs et techniciens
- 21 réparateurs
- 7 agents en amélioration continue
- 1 responsable des nouveaux arrivants

...

Distribution ETP École - 2023-2024



La majorité des ressources humaines du DSFNE sont des enseignants. Toutefois, au sein de nos 34 écoles, nous avons également différents besoins qui nécessitent une gestion différente des ETP¹ (personnel enseignant). Voici la distribution des ETP¹ en fonction des services offerts dans les écoles.

¹ ETP : Employés temps-plein.

Contrats temporaires - Principe de Jordan

Le principe de Jordan vise à permettre à tous les enfants des Premières Nations vivant au Canada d'avoir accès aux produits, aux services et aux mesures de soutien nécessaires au moment où ils en ont besoin. Le financement permet de combler divers besoins en matière de santé, de services sociaux et d'éducation. Au DSFNE, les besoins en éducation sont comblés par des assistantes en éducation afin d'aider à soutenir les besoins que présentent ces apprenants.



Année scolaire 2021-2022

4 Péninsule acadienne
7 Restigouche Chaleur

Année scolaire 2022-2023

10 Péninsule acadienne
10 Restigouche Chaleur

Année scolaire 2023-2024

(29 décembre 2023)

17 Péninsule acadienne
22 Restigouche Chaleur

Politique 3.1 – Relation avec le personnel

(Politique 3.1.1 ; 3.1.2 ; 3.1.3 ; 3.1.4 et 3.1.5)

Politique 3.2 – Relation avec la clientèle

(Politique 3.2.5 et 3.2.6)

➤ Relation avec le personnel

Afin d'avoir des attentes claires à l'égard de la conduite du personnel, tant en matière de respect sur les lieux de travail qu'en matière de gestion des risques, d'hygiène et sécurité, tous les employés ont accès à ces directives sur le portail du DSFNE :

- Directive [1004- Lignes de communication](#)
- Directive [1011- Conflit d'intérêts](#)
- Directive [1017- Multiculturalisme et droits de la personne](#)
- Directive 3007 – Mécanisme de traitement des plaintes (en révision)
- Directive [3015-Milieu de travail respectueux](#)
- Directive [4001- Milieu propice à l'apprentissage](#)
- Directive [4006- Santé et sécurité au travail](#)
- Directive [4009 - gestion des accidents au travail](#)

Plusieurs politiques ministérielles s'ajoutent à ces directives internes.

La *Loi sur l'éducation* vient également préciser le rôle et les responsabilités du personnel enseignant.

Tous nos employés, en début d'année scolaire, ainsi que nos bénévoles, dès leur arrivée, doivent signer un formulaire d'attestation confirmant la prise de connaissances des directives administratives du district incluant celle sur le mécanisme des plaintes et celle de la politique 701.

Toute personne susceptible d'être l'objet d'un traitement discriminatoire ou autre a le droit de déposer une plainte en vertu de nos directives administratives ou en vertu de sa convention collective (pour le personnel), qui sont mises à la disposition de l'ensemble du personnel et des bénévoles soit en format papier ou électronique. Les bénévoles ont aussi accès à cette information auprès des adjointes administratives des écoles.

Traitement des plaintes

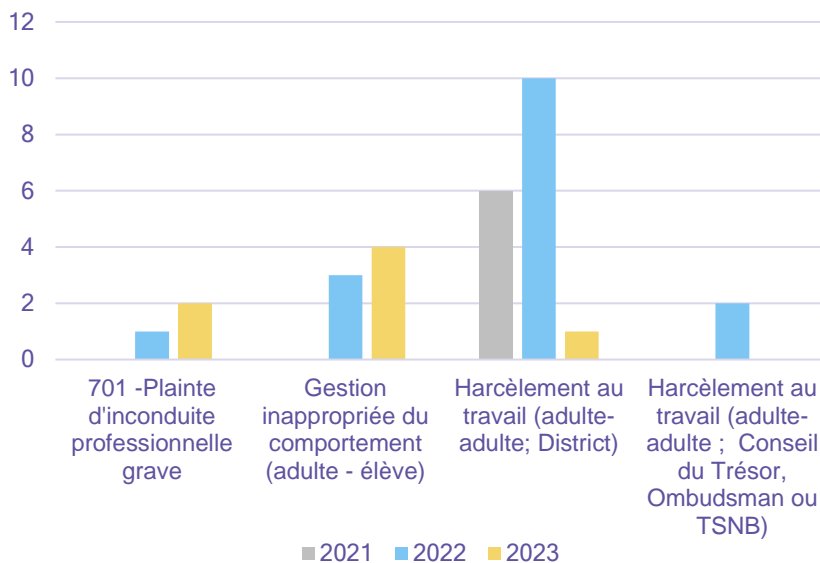
Depuis 2022, la réception des plaintes est prise en charge par le secteur des Services de soutien à l'apprentissage, sauf celles concernant le harcèlement et la politique 701.

Toutes les plaintes déposées en lien avec la politique 701 sont acheminées directement au ministère pour analyse.

- Inconduite professionnelle grave : l'enquête est faite et gérée par le ministère
- Autres : retournées au DSFNE pour suivi

Durant la période couverte par ce rapport toutes les plaintes dirigées envers des membres du personnel en lien avec un manque d'écoute et de politesse ont été traitées et les membres du personnel ont été avisés et informés.

Nombre de plaintes par catégorie



Suivi des plaintes de 2023

- **701 – Plainte d'inconduite professionnelle grave**
2 plaintes non fondées
- **Gestion inappropriée du comportement :**
4 rencontres entre l'employé et le district
- **Harcèlement (district) :**
1 plainte fondée
- **Harcèlement (autres) :**
Aucun

○ **Droits des parents en matière de plaintes**

- Lors des rencontres de parents en début d'année scolaire, la direction explique le fonctionnement et les services.
- Les parents sont également informés des recours qu'ils sont en droit de recevoir lors de suspension de leurs enfants dans la correspondance qui leur est acheminée.

Peu importe la situation, au DSFNE, si une personne juge qu'elle n'a pas été traitée selon les critères des directives, celle-ci peut communiquer avec les autorités scolaires pour avoir accès au processus d'examen des plaintes.

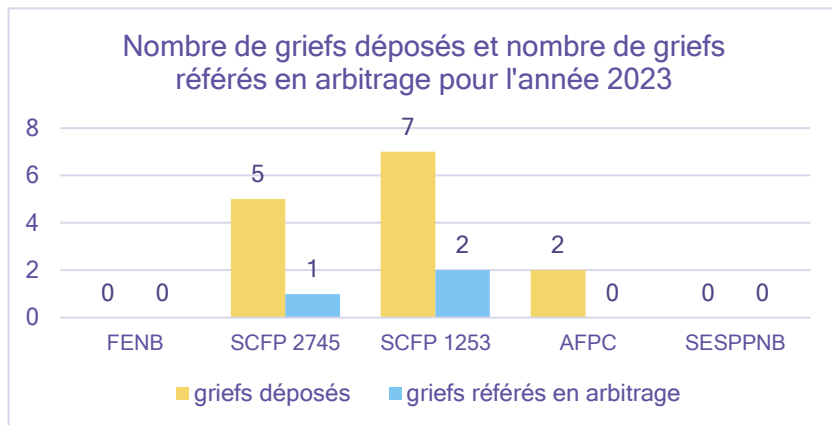
Dans le but de bien encadrer nos démarches, le district a mis en place diverses approches pour permettre à la clientèle de soumettre leurs préoccupations et leurs plaintes à l'égard du personnel, des services offerts ou autres :

- Processus de mécanisme de gestion des plaintes ainsi qu'un registre des plaintes informatisées. À noter que le processus de gestion des plaintes est en révision depuis le début de l'année et devrait être finalisé d'ici la fin de l'année.
- Des outils de rétroaction (sondages provinciaux, dépliants, formulaires) permettant aux parents et aux élèves de transmettre leurs plaintes, commentaires et suggestions.
- Un sondage biennal aux parents, aux élèves et aux enseignants sur la satisfaction des services rendus.
- L'évaluation annuelle de la direction d'école.

Griefs déposés par les conventions collectives - Conditions de travail

Un grief est déposé lorsqu'il y a une mauvaise interprétation d'un article ou de l'application d'une convention collective de la part de l'employeur.

Au DSFNE, il est important de maintenir de bonnes relations de travail avec tous nos employés. Voici le nombre de griefs déposés en comparaison au nombre de griefs envoyés en arbitrage selon les différents syndicats pour l'année 2023.



Lorsqu'un grief est déposé et que celui-ci n'est pas résolu à la 1^{re} ou à la 2^e étape, il est référé à l'arbitrage.

Lors de l'arbitrage, à la suite de la présentation des arguments des deux parties, l'arbitre tranche et détermine si le grief est accepté ou refusé.

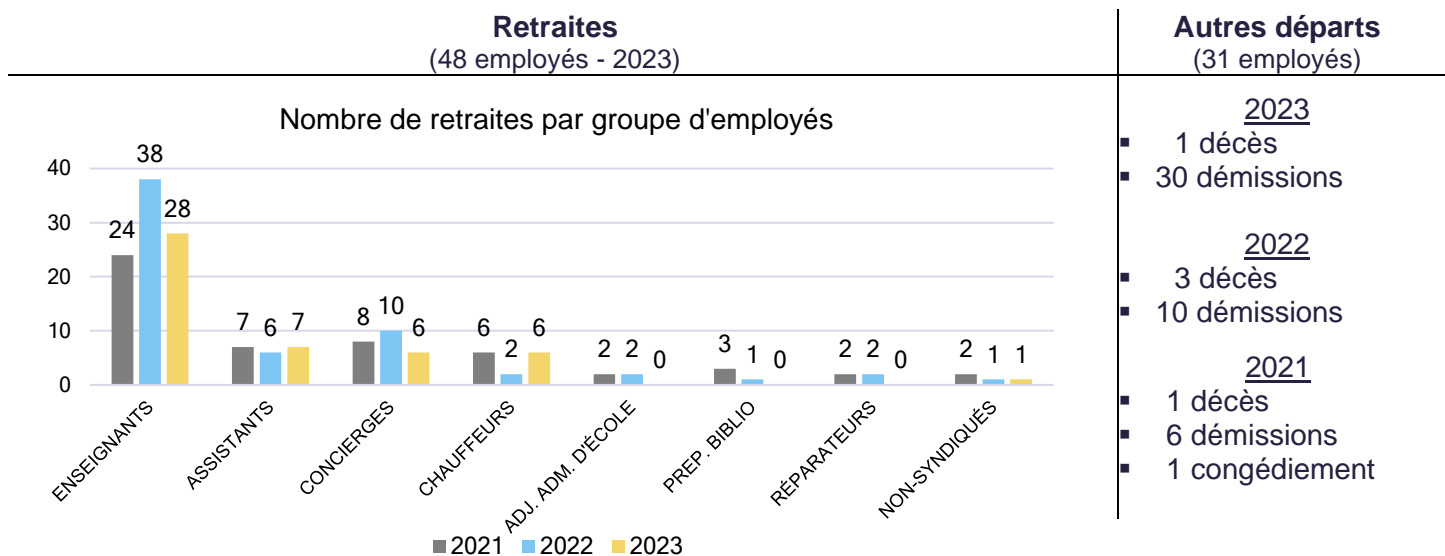
Il est à noter qu'aucun grief ne s'est rendu en arbitrage pour l'année 2023.

Aucune plainte en lien avec les traitements discriminatoires et les règles d'éthiques de district. Aucun employé n'a soutenu qu'une politique du Conseil a été mal interprétée à son égard. Finalement, aucun employé n'a été contraint de s'adresser au Conseil.

Politique 3.2 – Relation avec la clientèle
(Politique 3.2.3 et 3.2.6)
 Politique 3.7 - Embauche, rémunération et avantages sociaux
(Politique 3.7.1)
 Politique 3.10 - Réaménagement des communautés scolaire
(Politique 3.10.3)

➤ Roulement du personnel

Comme dans toute organisation, les employés quittent leur emploi pour diverses raisons. En 2023, au DSFNE il y a eu 79 départs comparativement à 76 l'année dernière. Voici la situation des trois dernières années :



Voici une mise à jour du projet « Profil des employés » qui a été mis sur pied en septembre 2022. Un rappel que celui-ci permettrait de voir le profil de nos employés et leurs intentions de retraite pour les cinq prochaines années.

Voici les données en date du 31 décembre 2023.

- D'ici 5 ans, environ **115 enseignants** prendront leur retraite (15% de notre population enseignante).
- **41% du personnel enseignant** est âgé de 48 ans et plus.
- La pénurie d'enseignants se fait déjà sentir et ceci ne fera qu'augmenter avec le temps.

Pourcentage d'employés ayant 48 ans et plus selon les classifications

- 58% - Assistantes en éducation
- 76% - Adj. adm. des écoles
- 76% - Conducteurs d'autobus
- 75% - Concierges
- 52% - Réparateurs

Pourcentage d'employés ayant 55 ans et plus selon les classifications

- 31% - Assistantes en éducation
- 45% - Adj. adm. des écoles
- 38% - Conducteurs d'autobus
- 44% - Concierges
- 28% - Réparateurs

➤ Remplacement du personnel

Plusieurs classifications nécessitent un remplacement obligatoire des ressources humaines afin de faire fonctionner notre organisation quotidiennement. Cette année, au 31 décembre 2023, **632 personnes** sont sur nos listes de suppléance **comparativement à 472 personnes** à la même date l'an dernier.

Malgré nos efforts d'embauches et la mise en place de stratégies de déploiement de suppléants, plusieurs situations de manque de personnel se sont présentées dans nos écoles. Ceci est dû au fait que :

- Certains suppléants se retrouvent dans la liste de suppléance de deux classifications.
- La majorité des adjointes administratives suppléantes ont deux emplois. Alors, elles sont uniquement disponibles à temps partiel.
- Il est difficile de garder nos intervenants en suppléance, car la compétition est forte avec les autres organisations qui ont besoin de ces profils d'employés (les postes sont sur appel donc un emploi non garanti au DSFNE)
- Plusieurs suppléants enseignants ne sont pas disponibles tous les jours.

Employés non remplacés
- septembre 2022 à décembre 2022 -
343 enseignants
119 assistants en éducation

Employés non remplacés
- septembre 2023 à janvier 2024-
86 enseignants
494 assistants en éducation

Il est plus difficile d'avoir des suppléants dans certaines régions que d'autres en raison du manque de main-d'œuvre.

Afin de sélectionner un suppléant, il est important de suivre les directives de remplacement ainsi que les priorités d'appel.

Remplacement du personnel enseignant et évaluation des suppléants : [Directive 3001](#)

- Cette directive tient compte de facteurs très importants pour l'apprentissage de nos élèves

Remplacement du personnel non enseignant : [Directive 3002](#)

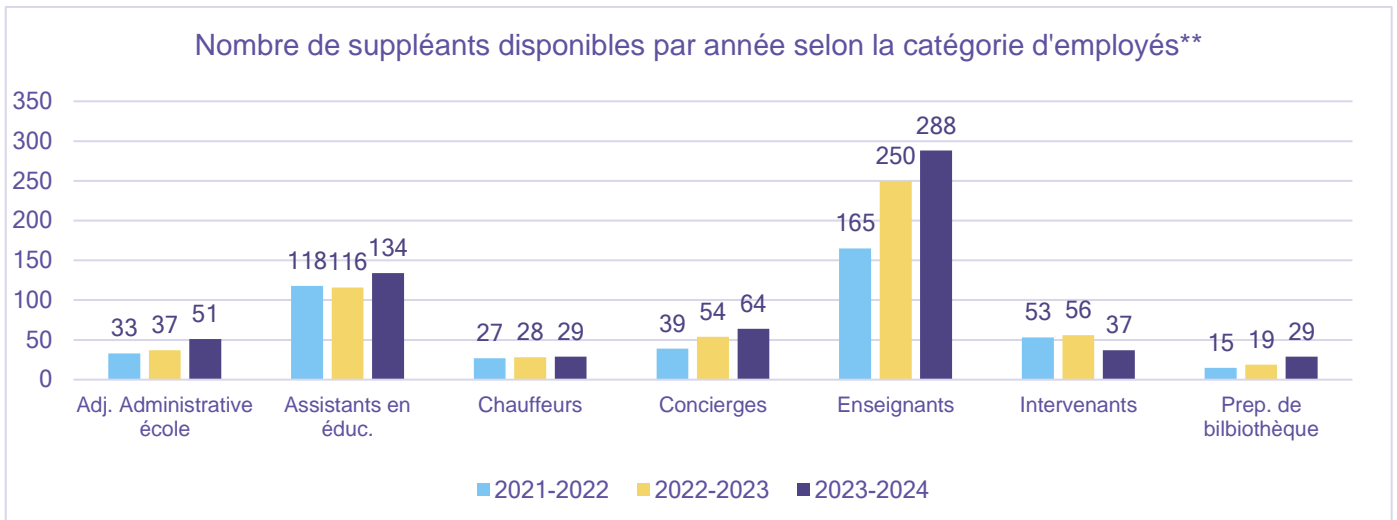
- SCFP 2745 et 1253

Afin d'aider les directions d'école à faire la réservation des suppléants pour leur école, il y a **une répartitrice pour le personnel enseignant** uniquement et **une répartitrice pour les assistantes en éducation**.

En 2022-2023, à la suite de l'important manque de suppléants enseignants, nous avons apporté des changements au processus de remplacement du personnel enseignant.

- La répartitrice attitrée à la réservation du personnel enseignant qui voit à l'ensemble des disponibilités pour tout le DSFNE.
 - **Priorisation des classes M-5; 6-8; secondaire**
 - Déplacement des suppléants du primaire afin de combler les classes M-5
 - Retrait de formation pour le personnel lorsqu'il y a un manque de suppléants
 - Déplacement des suppléants du secondaire vers le primaire (base volontaire)
 - Fermeture de classe

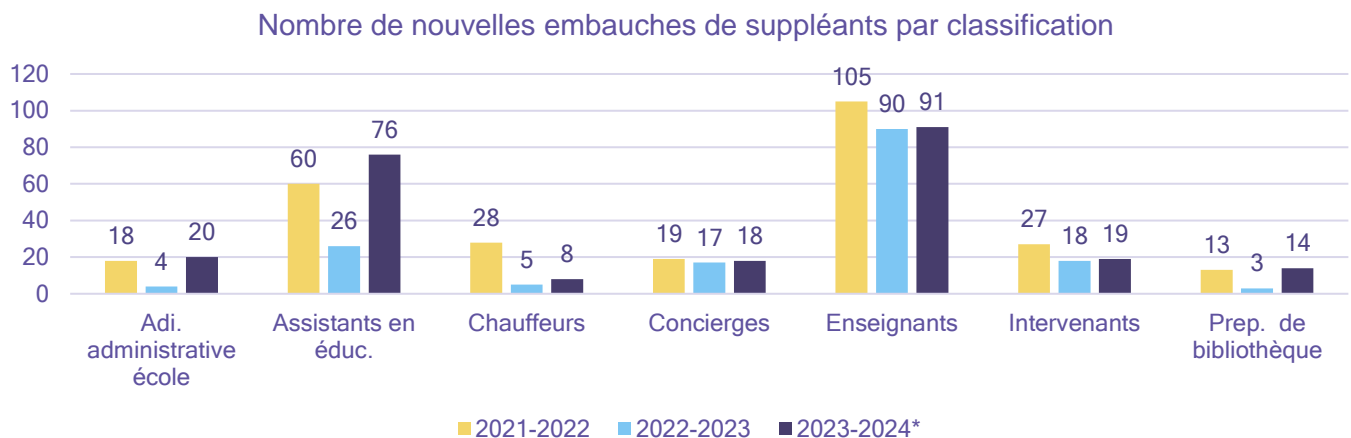
Voici le nombre de suppléants disponibles au cours trois dernières années selon la catégorie d'employés.



*Données en date du 31 décembre de chaque année scolaire.

Plusieurs nouvelles embauches sont faites chaque année. Que ce soit pour les postes permanents ou ceux en suppléance, un processus d'entrevue et de révision des documents importants est mis en place. De plus, un endroit permettant la confidentialité est utilisé pour ces rencontres.

Le diagramme suivant démontre le nombre de nouveaux suppléants recrutés par classification, et ce, pour l'ensemble du DSFNE.



*En date du 5 septembre au 31 décembre 2023.

Il est évident que des efforts de recrutement sont effectués dans chacune des classifications. De plus, depuis 2 ans, nous sommes en mesure de retenir environ **85% des gens qui se retrouvent sur nos listes de suppléance**.

En théorie, nous avons environ 1 suppléant pour 3 enseignants et 1 suppléant pour 2 assistants en éducation permanent. **Toutefois, chaque personne suppléante n'est pas disponible à temps plein, ce qui cause cette difficulté au niveau du remplacement de toutes nos ressources humaines.**

Afin de poursuivre la formation du personnel éducatif, une limite du nombre de personnes convoquées par région a été implantée. De plus, il n'est pas possible de faire des convocations les vendredis.

Maximum de suppléants enseignants par région

- Pén. Acadienne - 14
- Chaleur - 10
- Restigouche - 9

Malgré ces stratégies, plusieurs situations d'un manque de suppléants enseignants se sont produites.

Afin de mieux comprendre à la problématique de l'absentéisme au DSFNE, nous avons mis en place un projet de cueillette de données des différents types de congés utilisés par nos employés selon les différentes classifications. Ce projet se fait en collaboration avec l'équipe d'amélioration continue.

Les prochaines étapes seront de :

- ✓ Faire l'état des lieux.
- ✓ Présenter la situation aux directions d'école.

➤ **Nouvelles embauches**

Au total 246 nouvelles embauches ont eu lieu en 2023. Voici le nombre par classification.

Classification d'employé	Nombre de nouvelles embauches 2022-2023	Nombre de nouvelles embauches 2023-2024
Contrats B	10	43
Contrats D	60	85
SCFP 2745 (de suppléant a permanent ou de l'extérieur)	19	58
SCFP 1253 (de suppléant a permanent ou de l'extérieur)	22	23
SESPPNB	8	12
AFPC (Permanent)	3	10
Agente de développement communautaire (Écoles réimaginées)	8	8
Non-syndiqué et autres unités	9	7

Plusieurs nouveaux contrats D ont été donnés suite à des congés de maternité à long terme, des congés de maladies et congés sans solde au niveau des enseignants. De plus, le nombre d'assistants en éducation (SCFP 2745) est en augmentation, ce qui est expliqué par l'augmentation de besoin à l'intérieur de nos écoles. De plus, afin d'appuyer le district, le ministère a fait l'ajout de 40 postes d'assistant en éducation depuis septembre 2023.

La diminution du nombre d'élèves affecte également plusieurs aspects de l'organisation des écoles. Le nombre d'élèves au primaire diminue constamment :

- en 2022-2023 : diminution de 116 élèves par rapport à l'année précédente;
- en 2023-2024 : diminution de 36 élèves par rapport à l'année précédente.

Ceci explique l'augmentation du nombre de classes combinées au primaire et la réduction de classes simples.

Type de classes	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Classes simples	338	301	294
Classes 2 niveaux	16	19	15
Classes 3 niveaux	2	1	4

Politique 3.7 - Embauche, rémunération et avantages sociaux
(Politique 3.7.1 ; 3.7.2 et 3.7.3)

➤ **Recrutement et rétention**

Le poste de responsable au recrutement et à la rétention est présentement comblé par Mme Sandrine Saugrain, et ce, depuis novembre 2023.

La [directive 3011](#) « Processus d'embauche du personnel » du district scolaire souscrit aux principes d'équité qui fait référence à la directive provinciale 4501 « Équité en matière d'emploi ». Le district privilégie également un système de recrutement et de sélection conforme aux conventions collectives en vigueur, tout en respectant les diverses lois qui pourraient avoir un impact sur les procédures en place.

Toute ouverture de poste déjà existant ou nouvellement créé fait l'objet :

- d'un concours (à moins de dispositions autres établies par les conventions collectives en vigueur)
- de la mise sur pied d'un comité de sélection. La composition de celui-ci est déterminée selon le poste à pourvoir.

Nous avons une directive en place qui porte sur les conflits d'intérêts : [Directive 1011 « Conflit d'intérêts »](#).

Initiatives au recrutement et à la rétention

- **Visibilité 2022-2023** : Présence de l'équipe de recrutement et rétention dans diverses opportunités de recrutement.
 - Visites et présentations
 - Une aux écoles secondaires (1 WAL)
 - Une au CCNB (Gestion de bureau)
 - Une à l'Université de Moncton (Stagiaires en enseignement)
 - Présence hors province
 - Foire nationale de l'emploi à Montréal
- **Allocation de déménagement : Initiative lors de recrutement hors province.** Un montant est planifié afin de permettre un remboursement des frais de déménagement dans le cas de recrutement hors région. C'est une évaluation faite au cas par cas avec l'accord de la direction des ressources humaines et de la direction générale.
 - 2021-2022 : aucun
 - 2022-2023 : aucun
- **Embauche d'étudiants en éducation de dernière année** : Afin de combler le manque de suppléants et de maintenir une stabilité pour les apprenants, nous avons conclu une entente avec la FENB nous permettant d'embaucher des étudiants universitaires en éducation qui en sont à leur dernière année d'études. En collaboration avec la faculté d'éducation de l'Université de Moncton, nous pouvons permettre à certains étudiants de prendre la charge une classe en suppléance. À titre d'initiative de rétention, l'entente nous permet d'octroyer un contrat D et un droit de rappel à l'atteinte du 4 mois et un jour de suppléance dans le respect de la convention collective.
 - 2021-2022 : 1 embauche
 - 2022-2023 : 6 embauches
 - 2023-2024 : 5 embauches
- **Remboursement des déplacements** : Le DSFNE offre le remboursement des frais liés aux déplacements (km, repas et hébergement) des suppléants qui se rendent dans une école où la situation de suppléance est jugée critique. Les remboursements des déplacements seront couverts à partir du 51^e kilomètre du lieu de résidence du suppléant. Les taux sont basés sur la politique AD-2801.
 - 20 340 \$ (janvier à juin 2023, km seulement)
 - 30 521\$ (septembre à décembre 2022)
- **Formation UdeM (Programme de 3 ans)** : Les personnes inscrites à cette formation doivent préalablement avoir un baccalauréat et recevoir une recommandation d'une direction d'école qui a fait sa supervision en tant que suppléant. Les personnes qui participent à cette formation obtiennent un certificat d'enseignement provisoire de niveau 4. Elles ont également accès aux contrats D disponibles et peuvent être placées sur la liste de rappel de 18 mois. À la fin de la formation, un certificat 5 en enseignement leur est remis.
 - 2021-2022 : 1 personne
 - 2022-2023 : 2 personnes
 - 2023-2024 : 1 personne
- **Frais des permis locaux** : Depuis novembre 2022, les frais de 40\$ associé à l'évaluation des permis locaux de ses suppléants ne détenant pas de brevet en enseignement ont été retirés.

Aucun employé n'a reçu de rémunération ou d'avantages sociaux qui vont au-delà de ce qui est établi par les conventions collectives, les lois, les règlements ou les politiques

Politique 3.6 - Communication et appui au Conseil

(Politique 3.6.1)

➤ **Amélioration continue du secteur**

Dans le but de rester constamment à jour avec les documents essentiels pour le domaine des Ressources humaines, celui-ci est soutenu par l'équipe d'amélioration continue. Voici les différents types de projets mis en place lors de l'année scolaire 2022-2023 :

- **Capsules pour les directions**
- **Documents pour la collecte de données**
- **Révision de processus**
- **Mise en place de nouveaux processus**
- **Formation aux employés**
- **Projet d'absentéisme**
- **Analyse de problématiques au secteur**

District scolaire francophone Nord-Est

Conseil d'éducation 2023-2024

Budget d'exploitation en date du 29 février 2024

Activité	Budget 23-24	Dépenses en date du 29-02-24	Solde	Dépenses réelles 22-23
Dépenses régulières				
Indemnité par réunion	30 000 \$	27 000 \$	3 000 \$	29 500 \$
	30 000 \$	27 000 \$	3 000 \$	29 500 \$
Congrès / conférences / formation				
Participation	30 500 \$	10 955 \$	19 545 \$	24 633 \$
	30 500 \$	10 955 \$	19 545 \$	24 633 \$
Réunions du CED				
Annonces	1 000 \$	- \$	1 000 \$	- \$
Pauses et location de salles	3 000 \$	1 059 \$	1 941 \$	3 784 \$
Fournitures / équipement	1 000 \$	- \$	1 000 \$	42 \$
	5 000 \$	1 059 \$	3 941 \$	3 826 \$
Dépenses des membres du CED				
Frais de déplacement	34 000 \$	29 982 \$	4 018 \$	29 726 \$
Autres fournitures	500 \$	70 \$	430 \$	311 \$
Communication (Internet / cellulaire)	5 000 \$	4 902 \$	98 \$	4 853 \$
	39 500 \$	34 954 \$	4 546 \$	34 890 \$
CPAÉ				
Formation pour les membres	2 000 \$	850 \$	1 150 \$	2 448 \$
	2 000 \$	850 \$	1 150 \$	2 448 \$
Communication / promotion				
Articles promotionnels	1 500 \$	- \$	1 500 \$	- \$
Information aux parents	2 000 \$	- \$	2 000 \$	- \$
Publicité pour les événements	1 500 \$	695 \$	805 \$	1 850 \$
	5 000 \$	695 \$	4 305 \$	1 850 \$
Autres dépenses du CED				
Honoraires professionnels / frais légaux / consultations	10 000 \$	4 074 \$	5 926 \$	24 484 \$
Conseil jeunesse	4 000 \$	151 \$	3 849 \$	- \$
Bourses	7 000 \$	7 000 \$	- \$	7 000 \$
Autres activités	2 000 \$	2 564 \$	(564) \$	26 647 \$
	23 000 \$	13 789 \$	9 211 \$	58 131 \$
Total	135 000 \$	89 302 \$	45 698 \$	155 278 \$

2 RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

2.4 Vérification du rendement de la direction générale

Le Conseil évalue le rendement de la direction générale de façon systématique et rigoureuse en tenant compte des résultats attendus, en ce qui a trait à l'application des politiques relatives aux fins et aux limites de la direction générale, de son appréciation du rendement et de son plan de croissance. Toute évaluation formelle ou non formelle du rendement du district scolaire/de la direction générale peut être établie à partir des données de vérification (monitoring).

2.4.1 Le but de la vérification est de déterminer dans quelle mesure les politiques du Conseil sont respectées. L'information qui ne répond pas à cet objectif n'est pas considérée comme faisant partie de la vérification. La vérification est aussi automatique que possible, et le Conseil doit y consacrer un minimum de temps afin que les réunions puissent être utilisées pour créer l'avenir plutôt que pour revoir le passé.

2.4.2 Une ou plusieurs méthodes suivantes peuvent servir à vérifier si une politique particulière est respectée :

- Rapports internes dans lesquels la direction générale démontre qu'elle se conforme aux politiques du Conseil;
- Rapports externes par l'entremise d'un expert Conseil qui peut démontrer au Conseil que la direction générale s'est conformée aux politiques du Conseil;
- Inspections directes du Conseil faites par un ou des membres du Conseil désignés par celui-ci en vue de déterminer si la direction générale s'est conformée à ses politiques selon les critères prédéterminés par celles-ci;
- Rapport sur l'évolution du plan de travail comme outil d'évaluation et d'atteinte des objectifs.

2.4.3 Dans tous les cas, en ce qui a trait à l'évaluation, le critère de mesure est :

- toute interprétation raisonnable des politiques par la direction générale, et
- les données démontrant la réalisation de l'interprétation fournie
- appréciation du rendement par le Conseil et les pairs et d'un plan de croissance
- plan de travail

2.4.4 Toutes politiques déléguées à la direction générale sont évaluées à une fréquence et selon une méthode déterminée par le Conseil. Le Conseil peut évaluer n'importe quelles politiques, n'importe quand, et par n'importe quelle méthode, mais procède habituellement selon un calendrier établi au préalable.

2 RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

2.5 Délégation à la direction générale

Le Conseil prescrit les responsabilités à la direction générale par l'entremise de politiques dictant les fins et décrivant les limites de la direction générale, en lui permettant toute interprétation raisonnable de ces politiques.

2.5.1 Le Conseil demandera à la direction générale d'obtenir des résultats, pour sa clientèle, aux coûts budgétés, en fonction des politiques sur les *Finalités*. Le Conseil limitera l'autorité discrétionnaire que la direction générale peut exercer dans les méthodes, les pratiques, la conduite et autres moyens pour atteindre les *Finalités*. Il établira à cette fin des politiques sur les *Limites de la direction générale*.

2.5.2 Dans la mesure où la direction générale interprète de façon raisonnable les politiques du Conseil sur les *Finalités* et les *Limites de la direction générale*, celle-ci est autorisée à établir toutes les autres politiques, prendre toutes les décisions et mesures, et entreprendre toutes les activités.

2.5.3 Le Conseil peut modifier ses politiques concernant les *Finalités* et les *Limites de la direction générale* en modifiant les limites entre le champ d'action du Conseil et celui de la direction générale. Ce faisant, le Conseil modifie l'autorité discrétionnaire de faire des choix accordés à la direction générale. Mais dans la mesure où toute délégation précise est en place, le Conseil et ses membres respecteront et appuieront les choix faits par la direction générale. Cette approche n'empêche pas le Conseil d'obtenir de l'information dans les domaines qu'il a délégués à la direction générale.

2.5.4 Le Conseil demandera à la direction générale de s'assurer que toutes les normes dans le domaine de la prévention des accidents et de la réduction des risques dans le milieu du travail soient respectées.

1 PROCESSUS DE GOUVERNE

1.6 Coût de la gouverne

Parce qu'une mauvaise gouvernance coûte davantage que d'apprendre à bien gouverner, le Conseil investira dans sa capacité de gouverner.

1.6.1 Les habiletés, méthodes et supports seront suffisants pour assurer que le Conseil gouverne avec excellence.

- La formation et le perfectionnement auront lieu afin d'orienter, de maintenir et d'améliorer les habiletés et connaissances de tous les membres.
- La vérification externe sera utilisée afin que le Conseil puisse exercer un contrôle rassurant à propos de la performance organisationnelle. Ceci inclut mais ne se limite pas à la vérification externe financière.
- Des mécanismes seront utilisés afin de consulter la communauté du District scolaire francophone Nord-Est et d'avoir leur point de vue sur les services offerts par le District.

1.6.2 Lorsqu'un conseiller sera mandaté dans le cadre de ses fonctions officielles de membre du Conseil et sur l'invitation à toute activité mise en place par le District scolaire et sur son territoire, sera remboursé ses frais de déplacement, aux taux approuvés par le gouvernement de la province, sur le budget fourni par le ministère.

1.6.3 Sur approbation du Conseil,

- a) Chaque membre du conseil peut assister à la réunion générale annuelle ainsi qu'aux sessions de formation de la Fédération Nationale des Conseils Scolaires Francophones (FNCSF);
- b) Chaque membre du conseil peut participer à un congrès hors province chaque année durant son mandat;
- c) En plus de ce qui est prévu à l'article précédent, la présidence du Conseil, peut assister à au moins un congrès supplémentaire hors province par année.

- 1.6.4 En vue de favoriser le partage de l'information entre tous les membres du Conseil, le conseiller qui revient d'un congrès hors province est tenu de présenter à une réunion ordinaire du Conseil un compte-rendu écrit des conférences auxquelles il a assisté, selon les modalités prévues avant la participation au congrès.
- 1.6.5 Un conseiller qui doit assumer des frais de garde pour assister à une réunion du Conseil ou à une réunion d'un comité du Conseil sera alloué, sur présentation d'une pièce justificative, un maximum de 30\$ (soit l'équivalent de 5\$ l'heure pour un maximum de six heures).
- 1.6.6 Un conseiller, dans l'exercice de ses fonctions officielles, peut réclamer des frais de 60 \$ par mois pour 12 mois en compensation de l'utilisation internet à partir de sa résidence.

Conseil d'éducation DSFNE
Réunion ordinaire du mardi 12 mars 2024
École Le Tremplin – Tracadie

Rapport de la présidence : Période du 14 février au 12 mars 2024

Date	Lieu	Activités
15 février	Virtuel	Comité d'allocation des places désignées en garderies éducatives francophones
23 février	Fredericton	Remise des Prix d'excellence en éducation. Félicitations aux trois lauréates et lauréats de notre district : Mme Chantal Boucher , directrice de l'école Marguerite-Bourgeois de Caraquet. Son leadership collaboratif lui permet de mobiliser son personnel en un rien de temps. Sa capacité d'insuffler à son équipe le désir de se dépasser et d'intégrer une pédagogie diversifiée et inclusive font d'elle un modèle pour sa profession. Mme Valérie St-Onge , enseignante à la Polyvalente Roland-Pépin de Campbellton. Son engagement inébranlable envers ses élèves et sa passion pour l'apprentissage et son dévouement envers l'éducation incarnent l'excellence en éducation. M. Alain Hachey , directeur de la garderie Carrefour des Amis, du secteur Beresford de la ville de Belle-Baie. Son leadership dynamique se reflète dans l'innovation constante et la place qu'il accorde au développement professionnel de son personnel.
27 février	Virtuel	Rencontre du MEDPE avec présidence, vice-présidence et dg. Voir compte-rendu de la rencontre en pièce-jointe
29 février et 1 ^{er} mars	Fredericton	Réunion du comité consultatif provincial des programmes éducatifs et de l'évaluation (CCPPÉE) Natacha Vautour, V.-P. du CEDSFS a été élue présidente du comité. Des discussions riches et productives ont pris place autour de la vingtaine de points figurant à l'ordre du jour. Notamment au point sur le continuum du cheminement vie-carrière qui est défini comme un cheminement dynamique et perpétuel au cours duquel une personne apprend à se connaître, se fixe des objectifs la rapprochant de son avenir souhaité et développe des compétences qui l'aideront dans toutes les sphères de sa vie, et ce, tant au quotidien qu'en période de transition. Un outil permettant de situer la personne apprenante dans son cheminement vie-carrière vers l'atteinte des visées du Profil de sortie d'un élève du système scolaire acadien et francophone du N.-B. a été développé. On y présente les différentes étapes du cheminement de la personne apprenante de la petite enfance à la fin du secondaire. L'outil comprend également un glossaire (termes et définitions) vie-carrière. Concernant la Numératie au primaire, l'importance de développer des habiletés en mathématique a été soulignées. Étant donné que les mathématiques sont transversales, elles

		<p>sont indispensables pour le développement futur de l'apprenant dans toutes les autres matières.</p> <p>Au sujet de l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le système éducatif, la mise sur pied d'un comité provincial, en mars ou avril prochain, marquera le début d'une collaboration active visant la transformation des pratiques éducatives.</p> <p>Au point : Résultat aux évaluations provinciales, les discussions ont principalement porté sur le Test de compétence en lecture et écriture (TCLÉ). Les préoccupations portaient sur le manque d'accompagnement des élèves ayant failli le test, le manque d'outil pour les enseignants afin d'être en mesure d'accompagner les élèves ayant failli le test, le manque d'information aux parents, etc... tout en reconnaissant la pertinence du test, des recommandations ont été émises afin d'assurer la mise en place des mesures et conditions nécessaires pour assurer le plus haut taux de réussite possible, étant donné qu'il est conditionnel à l'obtention du diplôme d'études secondaires.</p> <p>Résultats PISA 2022 : Le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) est administré aux élèves de 15 ans aux trois ans. Il vise à mesurer les connaissances et compétences. Au Nouveau-Brunswick, 1653 élève provenant des 55 écoles secondaire de la province ont subi l'épreuve.</p> <p>Le Canada fait partie des pays ayant atteint un équilibre entre rendement élevé en plus d'une équité relativement élevée entre les élèves. Le Canada a dépassé la moyenne de l'OCDE en mathématique : 9^e en science, 7^e en mathématique en lecture et 6^e en lecture. Les résultats en sciences et en lecture sont en baisse partout. Le N.-B. se classe 9^e en mathématique et 32^e en lecture.</p> <p>La nouvelle structure aux service éducatifs francophone a été présentée. Elle comporte six directions : Développement de la petite enfance (Josée Nadeau) ; Éducation inclusive au primaire (Tania Roy) ; Éducation inclusive au secondaire (Marie-Claude Guillemette) ; Mesure évaluative et recherche (Lyne Marotte) ; Amélioration et innovation (Vivienne Sprague) ; Éducation internationale et interculturelle (Sophie Lacroix) ; Apprentissage en autisme et services spécialisés (Julie Michaud)</p>
4,5,6 mars	Ottawa	<p>Organisé par le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC), sous le patronage de la Commission canadienne pour l'UNESCO, le Sommet national sur l'apprentissage pour la francophonie canadienne a réuni 300 leaders francophones vivant en milieu minoritaire de toutes les provinces et territoires du pays. Cette démarche visait à susciter une plus grande collaboration transversale des différents acteurs qui jouent un rôle dans le processus d'apprentissage et de développement des compétences pour les francophones vivant en situation minoritaire.</p>

		Cet évènement a permis une réflexion sur l'apprentissage et le développement des compétences tout au long de la vie, dans des contextes formels, non formels et informels. Ayant comme toile de fond la reconnaissance du droit à l'apprentissage tout au long de la vie inscrite dans la nouvelle loi sur les langues officielles, le sommet s'est clôturé avec la signature d'un protocole d'engagement individuel et collectif envers le continuum d'apprentissage.
12 mars	Tracadie	Réunion de travail et publique du CED
Durant la période		Conversation avec les présidences des CÉD, intervenants d'organismes d'intérêts conjoints et D.G. Lecture des documents relatifs aux divers comités et évènements, lecture et réponse aux messages courriels, etc.

Ghislaine Foulem,
Présidente CÉDSFNE

RENCONTRE MENSUELLE DES PRÉSIDENTES ET DE LA SOUS-MINISTRE

27 février 2024, 16h

Teams

COMPTE RENDU

Sont présents

*Francine Cyr, Robert Levesque, Luc Caron
Michel Côté, Natacha Vautour, Marie-Josée Lagacé
Ghislaine Foulem, Richard Gallant, Marc Pelletier
Chantal Ouellette*

Sont également présents

*Julie Mason
François Godin*

Système de gestion des trajets d'autobus

Les CED demandent au ministère de se pencher sur la question des trajets d'autobus pour les jeunes du secondaire, car plusieurs des jeunes ne prennent pas toujours l'autobus et plusieurs autobus scolaire semblent presque vides. Ils demandent que des recherches de système qui permettent de prendre en compte les élèves qui sont sur l'autobus à temps réel.

Durant la discussion il est dit :

- Il est complexe d'identifier les élèves lorsqu'ils embarquent sur les autobus ;
- Le ministère et les districts scolaire étudient peu cette question, car il est complexe d'identifier les élèves lorsqu'ils embarquent dans l'autobus, surtout que les que les autobus scolaires n'ont pas le niveau de technologie requis pour le faire;
- Le module de Bus Planner est mentionné;
- Il y a des défis liés à la Loi et aux règlements qui obligent d'offrir le transport scolaire. Le but du transport est de s'assurer que les élèves puissent aller à l'école;
- Il y a des problèmes d'autobus, de chauffeur, de retards, d'annulations. Comment le ministère peut-il assister les DSAF à améliorer cette problématique ? Ça fait déjà quelques années que les districts scolaires francophones et anglophones apportent cette question sporadiquement;
- Le ministère tente de ramasser des données sur le nombre de chauffeurs, l'absentéisme, le nombre d'autobus qui sont vieillissants, causant des problèmes mécaniques et des retards dans les trajets, afin de savoir si le nombre d'autobus qui doivent être remplacés chaque année doit être augmenté.

Suivi : Le ministère travaillera avec les DSAF pour voir si un dossier peut être monté sur le sujet. Tout dépend le résultat de cette étude, cela pourrait entraîner des changements à la Loi et aux règlements. Il est indiqué que ce genre de processus est assez long, il faudra

prévoir un échéancier d'au moins quelques mois qui sera créé et les avancées seront partagées durant les rencontres mensuelles.

Rencontre sur les prochaines étapes pour la gouvernance (date à déterminer)

Le but de la rencontre sur les prochaines étapes de la gouvernance est de déterminer comment le ministère put mieux appuyer les CED pour qu'ils puissent faire leur travail. Cette rencontre aurait lieu avec les présidences et les vice-présidences.

Il est souhaité que Daniel Bourgeois anime cette rencontre puisqu'il l'a fait lors de travail de groupe, de travail conjoint qui a mené au rapport *Un projet de société*. Malheureusement, il ne peut pas animer cette rencontre présentement. On propose de la remettre pour qu'il puisse l'animer.

Présence des DG aux comptes publics

Les séances des comptes publics auxquelles ont été convoqués le ministère et les directions générales des districts scolaires devaient porter sur les 2 rapports du vérificateur général, mais la plupart des discussions n'ont pas porté sur ces points. La présence des DG n'a pas été nécessaire.

Il a été dit :

- Puisqu'il est possible de revenir plus tard sur les questions, il est demandé de ne pas monopoliser les DG pour une journée entière. L'équipe DSAF pourra vous fournir les réponses dans les détails demandés;
- Il est entendu que le ministère reviendra aux pratiques des années précédentes. Par contre, les DG seraient libres de la date à laquelle le ministère est convoqué.

La sous-ministre demande aux présidences de rester. Les vice-présidences, les directions générales et la responsable administrative quittent l'appel à 15h30.

COURRIEL ÉLECTRONIQUE

Le 16 février 2024

Membres du CPAÉ de l'école Léandre-Legresley

261. rue Acadie
C.P. 1003
Grande-Anse (N.-B.) E8N 2T9

Objet : Suivi aux inquiétudes du CPAÉ liées au passage piéton sur la route dangereuse à l'école Léandre-Legresley

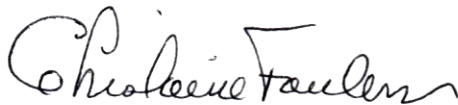
Chers membres du CPAÉ de l'école Léandre-Legresley,

Par la présente, le Conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est souhaite vous informer que les contacts ont été établis avec la municipalité de Rivière du Nord et des discussions sont amorcées afin de faire avancer le dossier en lien avec le passage piéton devant l'école Léandre-Legresley.

Suite à une rencontre avec certains employés de la municipalité de Rivière du Nord fin janvier 2024, ces derniers se sont montrés réceptifs et nous ont démontré que des démarches ont été entamées afin de rendre plus sécuritaire le passage piéton devant l'école, prouvant leur volonté de prendre en considération les enjeux de sécurité pour nos jeunes. Il a été convenu que la municipalité effectuerait un suivi de l'évolution de ses démarches d'ici quelques semaines. Nous espérons être en mesure d'ici là de vous partager plus de détail.

Nous vous remercions de la confiance que vous nous accordez, chers membres du CPAÉ, et vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La présidente,



Ghislaine Foulem

*c.c. Membres du Conseil d'éducation du DSFNE
Monsieur Marc Pelletier, directeur général, DSFNE
Marc Thériault, directeur des services administratifs et financiers, DSFNE
Madame Jessica Branch, directrice de l'école Léandre-Legresley, DSFNE*

Ghislaine Foulem
Présidente du Conseil d'éducation du DSFNE

Alexandre Veilleux
Élève conseiller et porte-parole du Comité
jeunesse du Conseil d'éducation du DSFNE

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le 16 février 2024

Madame Madison Campbell, directrice exécutive
Association canadienne du Leadership Étudiant (ACLÉ)
268, promenade West Acres
Guelph (O.-N.) N1H 7P1
Courriel : mcampbell@studentleadership.ca

Madame Campbell,

Le Conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est (CEDSFNE), situé au Nouveau-Brunswick, souhaite vous faire part de certaines recommandations qui leur ont été suggérées par le Conseil jeunesse du CEDSFNE à la suite de la Conférence canadienne sur le Leadership Étudiant (CCLÉ), organisée par l'Association canadienne du Leadership Étudiant (ACLÉ), du 11 au 14 octobre dernier à Saint Jean (Nouveau-Brunswick).

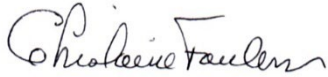
À la lumière du rapport de participation présenté par des membres de son conseil jeunesse qui étaient présents avec d'autres à la CCLÉ, il semble qu'une certaine insécurité linguistique s'est fait ressentir pour nos apprenantes et apprenants francophones. Nous reconnaissons tout de même que la CCLÉ a été vécue comme une expérience enrichissante d'après les jeunes qui y ont participé.

Dans une optique d'inclusivité, d'accessibilité, de promouvoir l'ouverture d'esprit et de soutien du bilinguisme auprès des jeunes leaders à travers le Canada, et en soutien à une initiative de son conseil jeunesse, le Conseil d'éducation se fait le porte-parole des jeunes francophones du DSFNE en vous faisant part des recommandations suivantes pour l'organisation de vos prochaines Conférences canadiennes sur le Leadership Étudiant :

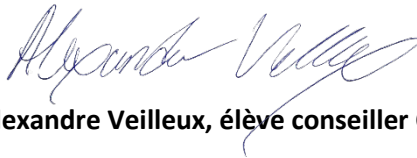
- S'assurer que les maîtres de cérémonie soient bilingues, ou avoir au minimum un.e maître.sse de cérémonie francophone;
- Inclure des conférenciers bilingues durant la conférence;
- Inviter des artistes francominoritaires pour faire découvrir la culture francophone aux élèves anglophones;
- Augmenter les efforts de recrutement d'animateurs bilingues (Leader Esprit) pour être auprès des jeunes.
-

Nous sommes certains que l'ACLÉ partage nos valeurs, pour un futur où chaque jeune leader canadien se sent inclus, et nous espérons que vous serez sensible à nos suggestions.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous porterez à cette lettre, Madame Campbell, et vous prions d'accepter l'expression de nos sentiments distingués.



Ghislaine Foulem, la présidente CEDSFNE



Alexandre Veilleux, élève conseiller CEDSFNE

Zanetti, Johanne (DSF-NE)

De: Couturier, Brigitte (DSF-NE)
Envoyé: 27 février 2024 15:55
À: Foulem, Ghislaine (DSF-NE/CED)
Cc: Zanetti, Johanne (DSF-NE); Pelletier, Marc (DSF-NE)
Objet: TR: Lettre du conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est

Indicateur de suivi: Assurer un suivi
État de l'indicateur: Avec indicateur

Bonjour Madame Foulem,

Nous venons de recevoir la réponse de l'ACLE à la lettre du CED (voir ci-dessous). Je la trouve très positive et très constructive. Je souhaitais vérifier avec vous avant de la partager aux membres du comité jeunesse et du Conseil jeunesse. Je pense que leur proposition de les rencontrer pour discuter plus à fond de la façon dont ils pourraient faire plus de place aux leaders francophones très intéressante.

J'attends vos directives.

Merci!

Brigitte

Brigitte Couturier

Responsable

Communications et Relations stratégiques

(Accès à l'information et respect de la vie privée; accompagnement des ADC)

Centre d'appui de Bathurst

100-915 rue Sainte-Anne

Bathurst E2A 6X1

☎ (506) 547-2597

☎ (506) 547-2604

www.dsfne.ca



Ce message est destiné à la personne désignée dans la présente et il doit demeurer confidentiel. Il ne doit pas être réacheminé sans la permission de l'expéditeur. Si ce message vous a été envoyé par erreur, veuillez aviser l'expéditeur et raturer le message. Effacez ensuite votre réponse. Merci de votre collaboration.

De : Maddie Campbell <mcampbell@studentleadership.ca>

Envoyé : 27 février 2024 15:44

À : Couturier, Brigitte (DSF-NE) <Brigitte.Couturier@nbed.nb.ca>; LeBlanc, Marco (ASD-W)

<Marco.LeBlanc@nbed.nb.ca>

Objet : Re: Lettre du conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est

ATTENTION! External email / courriel externe.

Hi Brigitte!

Thank you for sharing this letter on behalf of CEDSFNE. We are grateful for the feedback and have begun working on these suggestions for our upcoming programs, both at the national and regional level. Based on your suggestions, I can share that the following items are already in motion:

- Our upcoming national leadership conference (CSLC-CCLÉ 2024) will feature at least one bilingual keynote speaker, with additional french speakers providing workshop content with a goal to increase the number of francophone presenters from 4 (2023) to 6-8.
- Spirit Leader Recruitment is beginning in Ontario (host province) at local area schools through the French-immersion programs and Francophone secondary schools. We are exploring the best interview/screening process for these youth as it relates to their public speaking skills.
- Continuation of recruitment of Francophone artists and cultural presenters to showcase their talents at CSLC. Most recently, we featured Moyenne Rig on the CSLC 2023 main stage.

I am wondering if members of CEDSFNE - both educators and students - would be willing to join us for a feedback session via an online/virtual meeting. We would like to continue to better understand how we can create positive experiences for Francophone youth and educators as part of our programs. I have cc'd our Francophone Director of our Board of Directors, Marco LeBlanc, here as well. Marco will be present at the meeting to help guide conversations and learn from this group.

Please let us know a few dates and times that would suit the council's schedule in the coming weeks or months.

Thank you,

Maddie

Maddie Campbell (she/her/hers)
Executive Director
Canadian Student Leadership Association
519-404-0933
www.studentleadership.ca



**Canadian Student
Leadership Association**

**Association canadienne
de leadership étudiant**

On Fri, Feb 16, 2024 at 4:10 PM Couturier, Brigitte (DSF-NE) <Brigitte.Couturier@nbed.nb.ca> wrote:

Bonjour Madame,

Merci de prendre connaissance de la correspondance ci-jointe.

Merci et bonne fin de journée!

Brigitte Couturier

Responsable

Communications et Relations stratégiques

(Accès à l'information et respect de la vie privée; accompagnement des ADC)

Centre d'appui de Bathurst

100-915 rue Sainte-Anne

Bathurst E2A 6X1

☎ (506) 547-2597

☎ (506) 547-2604

www.dsfne.ca



Ce message est destiné à la personne désignée dans la présente et il doit demeurer confidentiel. Il ne doit pas être réacheminé sans la permission de l'expéditeur. Si ce message vous a été envoyé par erreur, veuillez aviser l'expéditeur et raturer le message. Effacez ensuite votre réponse. Merci de votre collaboration.

Le 28 février 2024

PAR COURRIEL et COURRIER RECOMMANDÉ

Ghislaine Foulem, présidente
Présidente du Conseil d'éducation de district
District scolaire francophone Nord-Est
3376, rue Principale
C.P. 3668, Tracadie-Sheila (N.-B.)
E1X 1G5
Ghislaine.Foulem@nbed.nb.ca

Objet: Demande de mesures correctives

Ghislaine Foulem,

Pour faire suite à mes correspondances antérieures, je crois comprendre que le District scolaire francophone Nord-Est (le « **DSF-NE** ») continue de suivre la directive *Directive 4010 - Mise en œuvre de la Politique 713 – Orientation sexuelle et identité de genre* (la « **Directive 4010** ») laquelle a été publiée sur le site web du DSF-NE.

Les alinéas 36.9(5)(a) et (b) de la *Loi sur l'éducation*, L.N.-B. 1997, ch. E-1.12 (la « **Loi** ») prévoient :

36.9(5) Un conseil d'éducation de district

a) **élabore des politiques et des procédures qui reflètent les politiques et les procédures provinciales sur les questions relevant de l'autorité conférée au conseil d'éducation de district, ou au directeur général du district scolaire, en vertu de la présente loi et des règlements,**

b) **veille à ce que les politiques et les procédures provinciales soient suivies par le directeur général du district scolaire,**

[Emphase rajoutée]

Ces alinéas sont obligatoires et l'omission d'un conseil d'éducation de district (« CED ») de s'y conformer constitue une violation de la *Loi*.

En révisant la *Directive 4010*, je crois que les articles suivants ne sont pas conformes à la *Politique provinciale 713 – Orientation sexuelle et identité de genre* (la « **Politique 713** ») que j'ai, en tant que ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, émise en vertu de la *Loi* :

c. Autodétermination par l'élève

3. *Sans égard au paragraphe 6.3 de la Politique 713, à partir de la 6^e année, un élève peut désigner son prénom et son pronom préférés pour usage officiels et non*

officiels dans le cadre de toutes les activités scolaires, périscolaires et parascolaires.

4. *Sans égard au paragraphe 6.3 de la Politique 713, le paragraphe (3) de la présente politique peut s'appliquer à un élève qui est dans un niveau inférieur à la 6^e année, conformément avec son âge, son niveau de maturité et ses capacités évolutives telles que déterminées par le personnel scolaire.*
5. *Le prénom et le pronom préféré de l'élève seront utilisés dans le respect du choix de l'élève et de façon cohérente.*
6. *L'élève peut effectuer les changements à son prénom et son pronom préférés à tout moment.*

Je crois que ces articles de la *Directive 4010* ne sont pas conformes à la *Politique 713*. Spécifiquement, ils ne sont pas conformes aux articles 6.3 et 8.0 de la *Politique 713* qui stipulent ce qui suit :

6.3 Auto-identification

- 6.3.1 *Le personnel scolaire consultera l'élève au genre non binaire ou transgenre de 16 ans ou plus pour connaître son prénom préféré et le(s) pronom(s) de son choix. Ce prénom préféré et ce(s) pronom(s) seront utilisés dans le respect du choix de l'élève et de façon cohérente.*
- 6.3.2 *L'utilisation officielle du prénom préféré et/ou des pronoms d'un élève de genre non binaire ou transgenre âgé de moins de 16 ans nécessitera le consentement parental.*

S'il n'est pas possible d'obtenir l'autorisation de parler aux parents, l'élève sera encouragé à communiquer avec les professionnels appropriés pour développer un plan lui permettant de parler à ses parents lorsque l'élève sera prêt à le faire.

S'il n'est pas dans l'intérêt supérieur de l'élève (ou que cela risque de lui nuire physiquement ou mentalement), l'élève sera encouragé à communiquer avec un professionnel pour obtenir son soutien.

- 6.3.3 *Le prénom préféré et/ou les pronoms d'un élève de genre non binaire ou transgenre âgé de moins de 16 ans peut être utilisé sans le consentement parental s'il :*
 - *communique avec les professionnels compétents pour élaborer un plan qui lui permettra d'en parler avec ses parents; ou*
 - *communique avec les professionnels de l'école pour obtenir du soutien en un à un.*

8.0 Élaboration de politiques par le conseil d'éducation de district

Un conseil d'éducation de district peut élaborer des politiques et des procédures à condition qu'elles soient conformes à la présente politique provinciale ou plus exhaustive. Leur politique doit être affichée sur le site du district scolaire et communiquée à tous les membres du milieu scolaire au début de chaque année scolaire.

Je crois que les articles (c)(3) et (c)(4) de la *Directive 4010* sont clairement incompatibles avec la *Politique 713* puisqu'ils prévoient explicitement s'appliquer « sans égard au paragraphe 6.3 de la *Politique 713* » et vont donc directement à l'encontre de cet article de la *Politique 713*.

Je crois également d'avis que les articles (c)(5) et (c)(6) de la *Directive 4010* sont incompatibles avec la *Politique 713* puisqu'ils doivent être interprétés en fonction des articles (c)(3) et (c)(4) qui les précèdent et vont directement à l'encontre de l'article 6.3 de la *Politique 713*.

Le CED a donc omis de se conformer à la Loi.

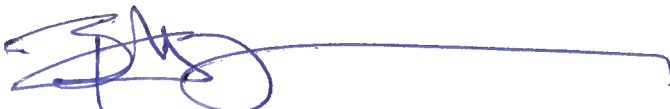
En raison des inconsistances entre la *Directive 4010* et la *Politique 713*, je suis d'avis que le CED a omis de se conformer à la *Politique 713* et aux alinéas 36.9(5)(a) et (b) de la *Loi*.

Par conséquent, je demande que le CED prenne les mesures correctives suivantes conformément au paragraphe 40.3(1)(b) de la *Loi*:

- Le CED doit modifier ou autrement abroger les articles (c)(3), (c)(4), (c)(5) et (c)(6) de la *Directive 4010* pour éliminer les inconsistances identifiées ci-haut au plus tard le 28 mars 2024.
- Le CED doit retirer la *Directive 4010* dans sa forme actuelle de son site Web au plus tard le 28 mars 2024.
- Le CED peut publier une directive ou politique modifiée au sujet de la mise en œuvre de la *Politique 713* sur son site Web pourvu qu'elle se conforme aux dispositions de la *Politique 713*.

Dans l'éventualité où le CED omet de se conformer à ces demandes dans l'échéancier donné, je prendrai, en tant que ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les mesures correctives d'abroger la *Directive 4010* et d'en faire retirer toute copie du site web du DSF-NE, conformément à l'article 40.3(2) de la *Loi*.

Le ministre,



L'hon. Bill Hogan

c.c. Marc Pelletier, directeur général, District scolaire francophone Nord-Est