

District scolaire **francophone Sud**
*Apprendre. Grandir. Devenir.*

# L'innovation pédagogique, c'est l'affaire de tous



Rapport annuel 2021-2022





## Table des matières


3 Mission, vision, valeurs et crédo

4 Message de la directrice générale

5 Conseil d'éducation et message du président

6 Résultats scolaires

8 Des personnes engagées au cœur de l'innovation

- 9 Appui et valorisation du personnel
- 13 Engagement des personnes apprenantes dans leur réussite
- 19 Santé mentale positive
- 22 Construction identitaire et diversité

26 Distinctions et réalisations

29 Un district scolaire toujours en croissance

30 Résultats financiers et données au sujet du transport scolaire

31 Nos écoles


## Le District scolaire francophone Sud, c'est :



**37 écoles** réparties sur un vaste territoire couvrant la partie sud de la province

**15 535 élèves** dont **1382** issus de l'immigration

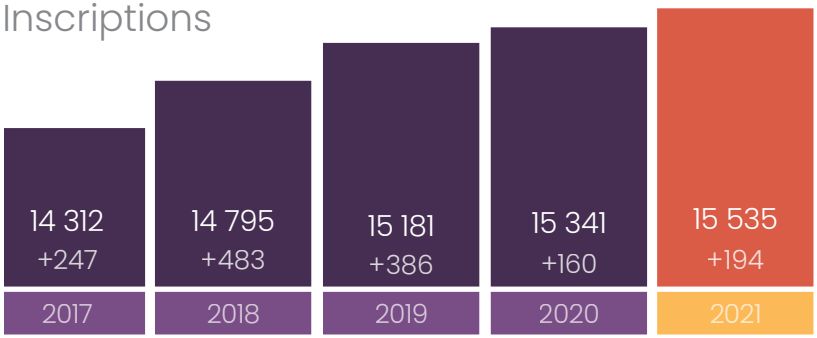
**53 %** de la population étudiante francophone du Nouveau-Brunswick

**3200 membres du personnel** permanent et suppléant dont **1190 personnes enseignantes**

**164 garderies agréées** dont **81 centres de la petite enfance**

**1072** partenaires bénévoles
**+ 1430** partenaires financiers
qui contribuent à la réalisation de la mission du district

## Inscriptions




En date de septembre 2021

# Mission, vision, valeurs et crédo

## Mission

Engager chaque personne apprenante dans sa réussite éducative, dans sa construction identitaire acadienne et francophone et dans le développement de son mieux-être global.

## Vision

Les membres du personnel, par leurs actions quotidiennes, s'engagent dans leur amélioration continue et dans celle du District scolaire francophone Sud.

**Afin d'orienter les actions quotidiennes qui soutiennent la mission du district et d'assurer l'engagement de tous, nous souscrivons à un crédo fondé sur cinq valeurs organisationnelles.**

### Responsabilisation

#### Imputabilité au cœur de nos actions

Nous sommes conscients de nos actes et de nos paroles, et nous en sommes responsables. Nous respectons nos engagements et nous mettons en œuvre des stratégies d'amélioration afin d'offrir aux enfants et aux jeunes une éducation de la plus haute qualité. Le professionnalisme, la rigueur et l'imputabilité sont au cœur de nos actions.



### Innovation

#### En quête de pratiques innovantes et d'amélioration continue

Innovateurs, nous sommes de perpétuels apprenants, branchés sur le monde et vers l'avenir, toujours en quête d'amélioration. Nous savons reconnaître les défis et les transformer en occasions d'innover. Agents de changement, nous accueillons les nouvelles idées et façons de faire, en prenant des risques et en explorant l'inédit.

### Collaboration

#### Plus forts ensemble

Nous favorisons le travail d'équipe, la concertation et le partage de pratiques gagnantes. De plus, nous faisons preuve de solidarité en valorisant et en mettant à profit l'apport de chacun.

### Ouverture

#### À l'écoute et ouverts d'esprit

Nous faisons preuve d'ouverture sur le monde et de respect envers les différences et la diversité. Nous sommes ouverts au changement et capables de nous rendre vulnérables face à l'inconnu.

### Passion

#### Passion et créativité au service de l'éducation

La passion éveille la créativité, la réflexion, l'esprit d'innovation et permet d'ouvrir les esprits. Nous créons des occasions de l'explorer, de l'exprimer et de la mettre à profit dans le milieu préscolaire et scolaire.



# Message de Monique Boudreau, directrice générale

Le rapport annuel nous donne l'occasion de revenir sur les réalisations de l'année précédente, un exercice qui me remplit toujours d'une immense fierté.

L'année scolaire 2021-2022 aura encore été touchée par la pandémie. Bien qu'elle nous ait permis de mettre en lumière l'agilité et la créativité de nos équipes à déployer d'innovantes solutions, nous nous réjouissons de voir la vie progressivement reprendre son cours.

Au District scolaire francophone Sud (DSFS), on se lance toujours d'ambitieux défis dans l'intérêt de nos personnes apprenantes, du monde de l'éducation, de la communauté. Vous constaterez à la lecture des prochaines pages que l'année 2021-2022 n'y fait pas exception.

Que l'on parle de santé mentale, de pédagogie, de technologies, d'infrastructures, notre district vit actuellement de profondes transformations qui en font une référence en éducation. En tenant compte de nos forces, talents et expertises, une stratégie qui porte toujours ses fruits, nous gardons le cap sur l'atteinte de nos objectifs avec optimisme et conviction.

Nos inscriptions continuent de grimper, tant chez les personnes apprenantes d'ici que chez celles issues de l'immigration. De nombreuses familles choisissent de nous confier l'éducation de leurs enfants, ce qui témoigne de leur volonté de les voir s'instruire, s'épanouir, se découvrir dans un environnement francophone vibrant, inclusif et diversifié.

Nous devons la vitalité de notre district à la mobilisation exceptionnelle de tous les acteurs engagés dans la poursuite de nos objectifs : nos personnes apprenantes, leurs parents, tutrices et tuteurs, notre conseil d'éducation, notre personnel, nos partenaires, notre communauté. L'union fait la force, un proverbe qui prend tout son sens au DSFS.

C'est pour cette raison que le présent rapport a pour thème *L'innovation pédagogique, c'est l'affaire de tous*. Les pages suivantes vous transporteront ainsi dans l'univers du DSFS, où chaque personne joue un rôle qui s'inscrit dans la réalisation de notre mission.

C'est donc avec beaucoup d'enthousiasme que nous vous présentons le rapport annuel 2021-2022 du DSFS.



# Message de Michel Côté,
## président du Conseil d'éducation
(sous-district 9)

L'année 2021-2022, ma première en tant que président du Conseil d'éducation du DSFS, a été empreinte d'initiatives éducatives inspirantes et de réalisations remarquables. Nous avons de quoi être fiers!

Vous constaterez, à la lecture de ce rapport, qu'il a été rédigé en fonction des quatre grandes orientations du cadre stratégique 2021-2026 du DSFS. Il met l'accent sur des personnes au cœur de notre district qui font preuve d'ouverture et d'adaptation afin de mieux répondre aux besoins des personnes apprenantes.

La dernière année a également été marquée par tous les efforts déployés pour faire en sorte que la vie scolaire retrouve un semblant de normalité. Cette fameuse pandémie aura certes bouleversé le monde de l'éducation, mais elle nous aura aussi permis de découvrir notre capacité de résilience.

Je souligne l'apport exceptionnel de mes collègues du Conseil d'éducation, qui exercent un leadeurship hors pair et pour qui le respect de la mission éducative du DSFS est une priorité. Chaque décision a été prise dans l'intérêt des personnes apprenantes, avec l'objectif de leur offrir une éducation de qualité et un milieu propice à l'apprentissage.

Merci à toutes les personnes qui gravitent autour de nos personnes apprenantes et qui leur permettent de s'épanouir, de progresser et d'entamer leurs projets d'avenir. En évoluant dans un contexte de croissance et de changements, il est essentiel de collaborer pour mettre en place les meilleurs pratiques pédagogiques. C'est notre mission, et nous en sommes fiers!

Bonne lecture!

## Conseil d'éducation



**Line Thibodeau**
Sous-district 1



**Isabelle LeGoff**
Sous-district 2



**Nathalie Dallaire**
Sous-district 3



**Luc Cormier**
Sous-district 4



**Natacha Vautour**
Vice-présidente
Sous-district 5



**Matthieu LeBlanc**
Sous-district 6



**Isabelle Landry-Sonier**
Sous-district 7



**Monique Mazerolle**
Sous-district 8



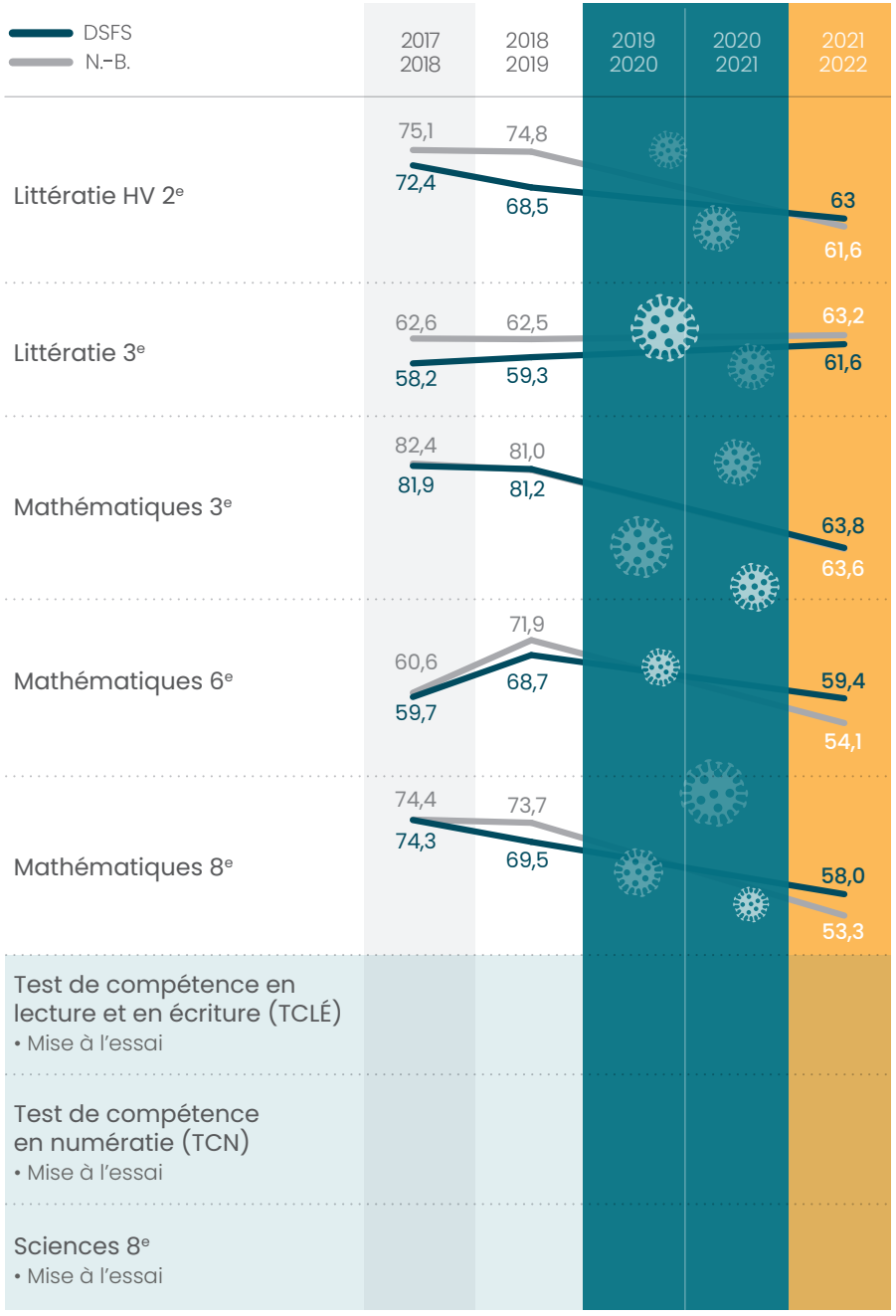
**Raphaël Moore**
Sous-district 10



**Alexis Bourque**
Élève conseiller

# Résultats scolaires

## Taux de réussite des élèves aux évaluations provinciales (%)




En raison de la pandémie, les évaluations du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance n'ont pas eu lieu en 2019-2020 ni en 2020-2021.

Avant cette période, de nombreuses écoles étaient dotées d'équipes de travail responsables d'accompagner et d'outiller les membres du personnel enseignant, en plus de leur offrir de la formation. La COVID-19 a grandement freiné les activités de ces équipes puisque leurs efforts ont dû être redirigés vers la gestion de la pandémie.



## Évaluations de la petite enfance

### Appréciation directe (EPÉ-AD)

L'EPÉ-AD est une évaluation qui consiste à identifier les besoins d'apprentissage et de développement des personnes apprenantes de trois à cinq ans. Elle permet d'élaborer un plan d'intervention pour répondre à ces besoins afin de mieux les préparer à intégrer l'école.

### Pourcentage d'enfants ayant un profil de développement attendu




### Observation par la personne enseignante (ÉPE-OE)

L'ÉPE-OE est une évaluation complétée par le personnel enseignant qui fournit un cadre pouvant servir, pendant les premiers mois d'école, à la structuration des observations fréquentes et des évaluations informelles.

**Pourcentage d'élèves de la maternelle ayant atteint le niveau attendu**

# Des personnes engagées au cœur de l'innovation

La dernière année se sera indéniablement inscrite dans la poursuite des objectifs que notre district s'est fixés dans le cadre stratégique 2021-2026, intitulé *Des personnes engagées au cœur de l'innovation*.

Véritable feuille de route à l'intention des membres du personnel scolaire et de la petite enfance, notre cadre stratégique est le fruit d'une consultation publique d'envergure et d'un important travail de réflexion.

Élaboré afin de refléter nos besoins et priorités, ce cadre s'articule autour de

**quatre grandes orientations**

sur lesquelles le DSFS souhaite concentrer ses efforts pour les prochaines années :

1. Appui et valorisation du personnel
2. Engagement des personnes apprenantes dans leur réussite
3. Santé mentale positive
4. Construction identitaire et diversité

## Quatre conditions essentielles

influencent directement l'atteinte de nos objectifs et agissent comme leviers dans la réalisation de notre mission. Le maintien de ces conditions crée un environnement propice à l'épanouissement de la grande famille du DSFS.

### Leadership

Tous les membres du DSFS sont des leaders qui font une réelle différence dans leur milieu et qui inspirent et mobilisent leurs pairs. Ces leaders sont accompagnés dans leur cheminement et perfectionnement, et ils mettent leurs forces et style de leadership à contribution dans leur approche.

### Amélioration continue

Partie intégrante de notre culture organisationnelle, l'amélioration continue se fonde sur la posture de perpétuels apprenants des membres du personnel, sur le partage de pratiques gagnantes et sur la formation qui appuie nos efforts d'amélioration.

### Innovation

L'innovation naît de la créativité des membres du personnel qui se donnent le droit à l'erreur dans l'exploration d'idées innovantes. Nous misons aussi sur la technologie et le travail collaboratif, qui renforcent les capacités du personnel et enrichissent nos pratiques.

### Mobilisation de la communauté éducative

La communauté éducative fait équipe pour réaliser notre mission éducative. Ces liens favorisent l'ouverture et la réciprocité des parties prenantes qui en ressortent toutes gagnantes.

# 1 Appui et valorisation du personnel

Pour innover dans un monde où les changements s'enchaînent à un rythme effréné, il est indispensable d'offrir à notre personnel un environnement de travail propice à l'amélioration continue, aux échanges et à la créativité. Nous avons misé sur le recrutement de nouveaux talents compétents et sur l'épanouissement de notre personnel. Comme vous pourrez le constater, cela nous aura permis de connaître une année pleine de belles réalisations.



## Stratégie de recrutement et de fidélisation du personnel

Développée au printemps 2022, la stratégie de recrutement et de fidélisation du DSFS se concentre sur deux volets principaux : le **recrutement** et la **fidélisation du personnel**.

D'une visée de cinq ans, cette stratégie d'envergure se veut vivante afin de s'adapter aux réalités changeantes du DSFS et offre des pistes d'action sur la façon de nous doter d'un personnel qualifié adéquat afin de mener à bien notre mission. Se concentrant largement sur l'amélioration continue de ses processus, la stratégie identifie **cinq priorités clés** :

- Le personnel enseignant (permanent et suppléant)
- Le personnel assistant en éducation (permanent et suppléant)
- Le personnel psychologue (permanent)
- Le personnel conducteur d'autobus scolaire (permanent et suppléant)
- Le personnel en conciergerie (suppléant)

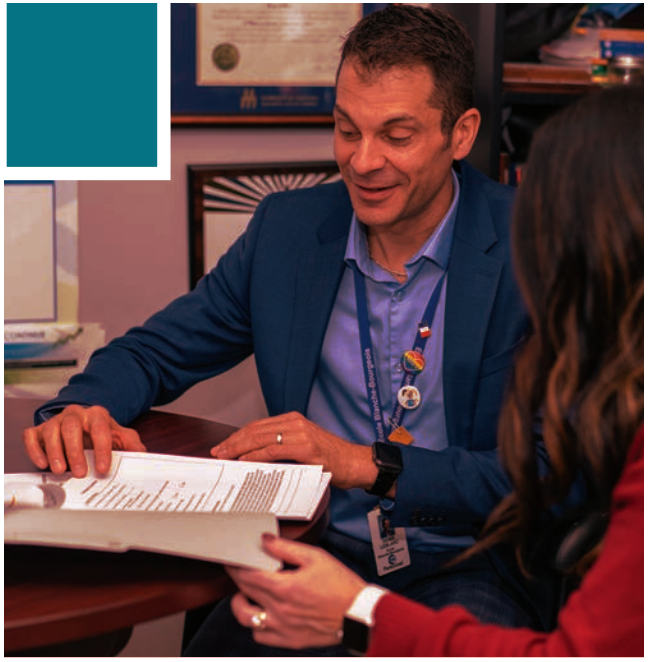
En plus de miser sur le développement d'une structure de gouvernance pour voir à l'exécution de la stratégie ainsi que sur l'efficacité qu'entraînent la technologie et l'automatisation, la stratégie prévoit ses interventions sur les scènes locale, nationale et internationale sous des axes stratégiques principaux, notamment :

- L'analyse des données des ressources humaines en vue de l'amélioration des processus
- L'expérience candidat
- L'expérience employé
- L'établissement de relations stratégiques ciblées

La COVID-19 aura bien sûr exercé une influence déterminante sur les besoins en personnel dans nos écoles, particulièrement chez le personnel suppléant. Le recrutement a donc occupé une place prioritaire dans nos activités afin de voir au maintien des opérations et de soutenir le personnel en place.

Quelques actualités :

- Création du poste de coordonnateur/coordonnatrice du recrutement et de la fidélisation et embauche pour le poste;
- Travail en partenariat avec la firme Royer Thompson, une équipe experte formée de consultants en ressources humaines, pour l'obtention d'un rapport de besoins en recrutement et en fidélisation afin de guider la stratégie;
- Campagnes et initiatives de recrutement de personnel suppléant, notamment plus de 725 entrevues pour de la suppléance;
- Demande de fonds auprès de Patrimoine canadien pour le recrutement et la rétention de personnel enseignant francophone en milieu minoritaire;
- Élaboration d'une stratégie de recrutement pour le baccalauréat médiatisé en éducation primaire de l'Université de Moncton. L'équipe de recrutement a d'ailleurs mené à bien cette stratégie.



## L'amélioration continue au service du mieux-être

À la suite d'un sondage de satisfaction mené en 2019 auprès des personnes préposées aux bibliothèques du DSFS, des initiatives ont été mises en place pour renforcer leur sentiment de bien-être au travail.

Ce sondage a notamment révélé que certaines personnes ne se sentaient pas suffisamment outillées pour accomplir leurs tâches quotidiennes efficacement. Pour d'autres, la définition de leurs rôles n'était pas suffisamment claire.

Lors de rencontres d'accompagnement avec une personne agente de l'amélioration continue, un système de gestion de l'excellence du rendement a été mis sur place et permet maintenant aux membres du personnel d'accomplir leurs tâches plus efficacement, en toute autonomie.

Les échanges, l'entraide, l'accompagnement, l'écoute et la formation, notamment, font en sorte que la satisfaction de ce groupe a considérablement augmenté si l'on se fie à un autre sondage de satisfaction mené en 2022, ce qui nous permet de constater que nos efforts d'amélioration continue ont porté leurs fruits.

Cette initiative a d'ailleurs inspiré d'autres groupes d'employés à vouloir être accompagnés dans une démarche d'amélioration continue similaire, ce qui témoigne de sa pertinence et de son importance.

## Salon virtuel de la petite enfance

En 2021-2022, l'équipe des services à la petite enfance a lancé l'initiative du Salon virtuel de la petite enfance, dans le but de faire connaître les services offerts aux familles ayant des enfants d'âge préscolaire. Cet événement a permis aux partenaires de tisser des liens plus étroits entre eux et avec la clientèle cible dans l'espoir de répondre plus adéquatement à leurs besoins.

## Création d'un service à la clientèle

En avril 2022, notre district s'est doté d'un service à la clientèle pour répondre aux questions et aux préoccupations des parents et de la communauté et pour les rediriger vers le bon endroit s'ils sont en quête d'information.

S'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue, le service à la clientèle vise à améliorer l'expérience client et nos processus internes ainsi qu'à établir des relations de qualité et, surtout, durables avec notre clientèle externe.

## Programme ESSOR

Le programme ESSOR a vu le jour dans le cadre d'un projet d'amélioration du système de gestion de l'excellence du rendement. Quatre directions d'école du DSFS ont travaillé à ce projet.

ESSOR est une plateforme électronique conçue pour tout membre du personnel enseignant qui a une tâche d'enseignement auprès de personnes apprenantes de la maternelle à la 12e année dans un district francophone.

Toute l'information de chaque personne enseignante est classée dans un même dossier électronique qui peut être transféré si elle change d'école. Ce programme permet aux directions d'école de faire l'évaluation de l'enseignement et de l'accompagnement. Grâce à cet outil, les personnes enseignantes peuvent aussi s'autoévaluer et se donner des objectifs de cheminement professionnel. Parallèlement, ESSOR donne l'occasion aux directions d'école de faire des visites d'accompagnement dans les salles de classe et de fournir des rétroactions ponctuelles aux personnes enseignantes en quelques clics. C'est un outil idéal pour valoriser le beau travail des membres du personnel enseignant de notre district.

Le projet original comptait trois écoles primaires de la maternelle à la 5e année. En 2021-2022, une 4e école, de la maternelle à la 12e année cette fois-ci, s'est greffée au projet, validant ainsi l'utilité d'ESSOR auprès des personnes enseignantes de tous les niveaux scolaires. Le projet a suscité un grand intérêt chez les autres districts francophones du Nouveau-Brunswick. En 2022-2023, 18 écoles (six écoles par district francophone) s'ajoutent d'ailleurs à la mise à l'essai.

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a choisi de financer le déploiement de cette plateforme pour que son approche devienne provinciale en 2022-2023.



## Formations Apple

En 2021-2022, une quarantaine de membres du personnel d'horizon divers ont participé à des formations offertes par Apple sur la façon d'utiliser l'iPad à bon escient en contexte pédagogique. Provenant de neuf écoles, les participants pouvaient choisir de participer aux formations de la série *Leadership*, visant à augmenter le leadership pédago-numérique, ou *Académie*, voulant faire des champions de l'utilisation de l'iPad pour transformer les apprentissages et les pratiques.

Apple a aussi offert deux journées de formation aux membres du personnel enseignant sur la façon d'enseigner et d'apprendre avec l'iPad.

## Plan d'action pour le système de services de garderie éducatifs

Notre province a dressé un plan d'action 2021-2023 dans le cadre de l'Accord Canada–Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada.

C'est dans ce contexte que les services à la petite enfance du DSFS ont participé à de nombreuses consultations en 2021-2022 pour prendre le pouls des communautés en matière de services de garde. Ces consultations s'inscrivaient dans la vision du plan, qui consiste à offrir un meilleur accès aux services de garderie éducatifs abordables et inclusifs de grande qualité, tout en appuyant la main-d'œuvre et l'éducation à la petite enfance.

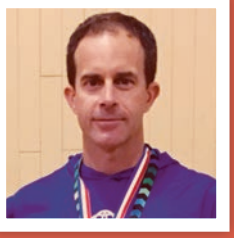
# Célébrons nos ambassadeurs et ambassadrices

**Encore une fois cette année, notre district a célébré l'engagement remarquable des membres de son personnel dans le cadre de la Campagne des ambassadeurs et ambassadrices, présentée en partenariat avec UNI Coopération financière.**

Tout au long de l'année, nos membres du personnel étaient invités à soumettre la candidature d'une personne ou d'une équipe de travail du DSFS se démarquant par son engagement, son dévouement, sa bienveillance. Chaque mois, une personne ou une équipe ambassadrice s'étant distinguée de façon exceptionnelle était nommée et recevait un prix et une reconnaissance publique.



SEPTEMBRE 2021
**Martine Bélanger**
Agente de développement communautaire
École Arc-en-ciel



OCTOBRE 2021
**Colin Thériault**
Enseignant
École régionale de Baie-Sainte-Anne



NOVEMBRE 2021
**Chantal Cyr, Monica Demers et Monique Melanson**
Enseignantes
École des Pionniers



DÉCEMBRE 2021
**Julie Proulx**
Adjointe administrative
École Les Éclaireurs



JANVIER 2022
**Équipe en orthophonie**
DSFS



FÉVRIER 2022
**Amira Khedhri**
Responsable des Services d'accueil et d'accompagnement des nouveaux arrivants, DSFS



MARS 2022
**Louis Aubé**
Spécialiste en soutien technologique
DSFS



AVRIL 2022
**Martine Dionne**
Enseignante d'appui à l'apprentissage
École Notre-Dame



MAI 2022
**Janice Schofield Richard**
Enseignante
École Champlain



JUIN 2022
**Équipe des personnes psychologues et travailleuses sociales**
Équipes Enfants-Jeunes, DSFS

# 2 Engagement des personnes apprenantes dans leur réussite

En s'engageant pleinement dans leur réussite, les personnes apprenantes arrivent à développer leur plein potentiel. Pour y arriver, il est essentiel qu'elles évoluent dans un environnement qui leur fait comprendre leurs forces, faiblesses, valeurs et champs d'intérêt, faisant d'elles des personnes pleinement réalisées jouant un rôle actif dans leur propre réussite.

## S'entr'Apprendre : l'éducation de demain, aujourd'hui

*ÉCOLES INNOVANTES → PERSONNES CRÉATIVES → COMMUNAUTÉ INTELLIGENTE*

L'initiative S'entr'Apprendre a continué de se développer à vitesse grand V en 2021-2022. Mis sur pied en 2019, ce projet s'est donné l'objectif de transformer l'expérience éducative grâce à une approche pédagogique novatrice axée sur le développement des compétences recherchées dans une société en évolution constante et rapide.

Par son caractère innovant, personnalisé et adapté à la réalité et aux besoins de chacun, S'entr'Apprendre vient créer une écocommunauté où tout le monde — les personnes apprenantes, les centres de la petite enfance, les écoles, les établissements de recherche, les organismes partenaires ainsi que les membres de la communauté et du milieu entrepreneurial — contribue à l'amélioration du monde de l'éducation.

Entre 2019 et 2022, 17 écoles du DSFS se sont engagées dans cette initiative consistant à repenser la culture d'apprentissage. L'école Père-Edgar-T.-LeBlanc de Grand-Barachois fait partie de celles qui se sont lancées dans l'aventure.

> *« Comme le veut l'approche préconisée par S'entr'Apprendre, la personnalisation des apprentissages se fait pour les élèves, mais aussi pour le personnel qui peut s'investir à différents degrés dans le changement, à son rythme. Notre engagement dans ce projet a donc éveillé une passion et une énergie renouvelée au sein de l'équipe. »*
>
> - Pierrette Gallant, directrice
> École Père-Edgar-T.-LeBlanc

> *« Avec cette approche qui met l'élève en action et qui lui donne un certain pouvoir décisionnel quant au choix de ses activités d'apprentissage, on remarque un niveau d'engagement et d'autonomie et un sentiment de fierté et d'appartenance à l'école accrus chez les élèves. »*
>
> - Joey Veilleux, directeur adjoint
> École Père-Edgar-T.-LeBlanc









## Un projet appuyé par la recherche

S'entr'Apprendre comprend un important volet de recherche qui suit son évolution. Une équipe de recherche provenant d'universités d'ici et de l'international analyse son cheminement en collectant des données et en formulant des recommandations à la lumière des observations.

S'entr'Apprendre est composé de quatre phases déterminant les étapes de la transformation de l'expérience éducative : **l'initiation, l'amplification, l'inspiration et l'ancrage.**

En 2021-2022, l'initiative se situait dans la première phase, où la recherche portait surtout sur l'environnement d'apprentissage.

On remarque plusieurs changements intéressants dans les écoles qui font partie de S'entr'Apprendre, notamment en matière de personnalisation des apprentissages, de développement de la confiance chez les personnes apprenantes, d'autogestion et d'autonomie.

## S'entr'Apprendre fait des curieux

Le succès que connaît S'entr'Apprendre pique déjà la curiosité de certains. C'était le cas de la Commission scolaire de langue française de l'Île-du-Prince-Édouard, qui a visité le Carrefour Beausoleil, et de l'ancien ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, l'honorable Dominic Cardy, qui a lui aussi fait un arrêt à Miramichi ainsi qu'à l'école Clément-Cormier de Bouctouche.







Au Carrefour Beausoleil, les personnes apprenantes ont offert un tour guidé à leurs invités, en prenant bien soin de leur raconter leurs expériences et d'exprimer leur perception à l'égard du changement de la méthode d'apprentissage. Avec fierté, elles ont présenté leurs microentreprises et ont offert à leurs invités des articles qu'elles ont elles-mêmes produits. Et, pour finir en beauté, les personnes apprenantes de la classe de cuisine professionnelle ont préparé et servi de délicieux desserts à leurs invités.

À l'école Clément-Cormier, c'est le directeur, M. Ken Therrien, qui a livré une présentation à M. Cardy sur la vision et la culture de collaboration de son école, pour ensuite lui faire visiter les lieux. Ce dernier s'est dit fier d'observer des jeunes autant engagés dans leurs apprentissages et des classes flexibles s'adaptant aux besoins pédagogiques du personnel enseignant.

Les personnes apprenantes et le personnel enseignant ont notamment eu la chance de vanter les bienfaits du projet en matière de développement des compétences clés comme le travail d'équipe, la résolution de problèmes, la communication, l'autonomie, la créativité, la coopération, la pensée critique et la responsabilisation.

## Comité de coalition

Une quatrième rencontre du comité de coalition pour l'initiative S'entr'Apprendre s'est tenue en 2021-2022.

Ce comité, formé d'une quinzaine d'acteurs du monde de l'éducation, de la communauté et de l'industrie, agit comme consultant expert afin de soutenir la vitalité de S'entr'Apprendre en accompagnant et en conseillant les responsables du projet en matière de planification et de mise en œuvre. Les membres valident les idées proposées, étudient leurs chances de succès, déterminent d'éventuels obstacles et recommandent des pistes de solution.

Le comité de coalition est composé de personnes expertes possédant de solides connaissances et expériences dans divers domaines, comme l'apprentissage continu, les environnements d'apprentissage, le développement des compétences et le développement économique, communautaire et scolaire.



## Projet de vie et de carrière

L'objectif 1 du *Plan d'éducation de 10 ans*, qui porte sur le projet de vie et de carrière des personnes apprenantes, comprend quatre domaines d'action : la découverte de soi, le développement des compétences, l'offre de cours variés et l'exploration de carrières.

Pour mener à bien cet important objectif, nos 17 personnes conseillères en orientation (CO) ont poursuivi leur remarquable travail auprès du personnel enseignant et des personnes apprenantes de la 6e à la 12e année en 2021-2022. Les CO ont joué et continuent de jouer un rôle prépondérant dans la réalisation du projet de vie et de carrière des personnes apprenantes.

### Apprentissages expérientiels

Les apprentissages expérientiels permettent d'apprendre en participant à des expériences concrètes et en observant ou en réalisant des tâches authentiques à l'école ou dans la communauté. Ce type d'apprentissage permet notamment à nos personnes apprenantes d'élargir leurs champs d'intérêt, de développer des compétences et de construire leur projet de vie et de carrière.

#### Exploration de métiers et professions

Stages, visites en milieu de travail, activités de bénévolat, entretiens avec des employeurs, conférences, pour n'en nommer que quelques exemples, sont au nombre des initiatives que nos 10 personnes collaboratrices vie-carrière (CVC) ont organisées pour les personnes apprenantes de la 9e à la 12e année. L'équipe des CVC voit à créer et à maintenir des partenariats avec les employeurs de la communauté afin de permettre à nos personnes apprenantes de vivre des activités d'exploration de métiers et de professions. Grâce à leur appui, les personnes apprenantes de la 9e à la 12e année peuvent mieux comprendre la réalité du marché du travail et explorer plusieurs facettes d'un métier ou d'une profession qui les intéressent.

De telles expériences sont d'une richesse indéniable pour nos personnes apprenantes, qui peuvent en tirer des leçons qui leur seront utiles toute leur vie. C'est notamment le cas de Tyler A. Caissie de l'école Étoile de l'Acadie de Rogersville, qui a fait un stage en mécanique d'équipement lourd.




« *J'ai vraiment aimé mon stage chez W. M. Arseneau. J'ai vécu beaucoup de nouvelles expériences, j'ai appris différentes techniques en mécanique et comment travailler avec de nouveaux outils. Mon stage m'a permis de comprendre comment me présenter sur le marché du travail et je me sens plus prêt à faire cette transition plus tard.* »

- Tyler

**Quelques données sur les activités organisées par les CVC dans les écoles secondaires :**

- **470 stages** en milieu de travail grâce à la précieuse collaboration de 283 employeurs
- **13 événements majeurs** (p. ex. journée carrière, journée d'exploration communautaire, etc.) dans le but de faire découvrir des métiers et des professions
- 66 % des personnes apprenantes ont **participé à une journée carrière**
- 59 % des personnes apprenantes ont participé à au moins **une activité d'exploration** en milieu de travail ou dans la communauté (p. ex. stages, visites sur place, événements majeurs dans la communauté, activités d'exploration avec partenaires communautaires)

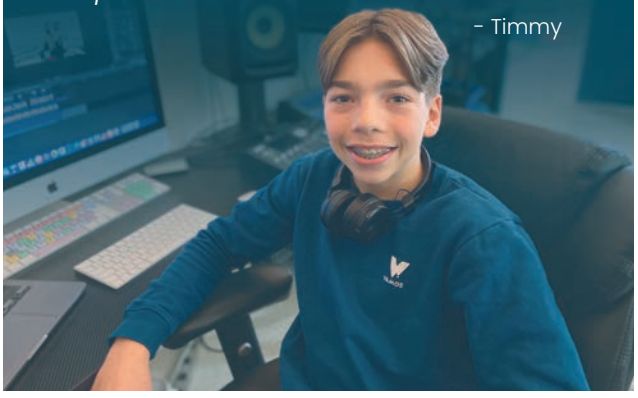
### Projets pédagogiques entrepreneuriaux et communautaires

En 2021-2022, les 29 personnes agentes de développement communautaire ont continué d'appuyer les écoles et le personnel dans le développement de projets entrepreneuriaux, tout en créant des partenariats bidirectionnels avec la communauté. Les personnes agentes de développement communautaire ont d'ailleurs appuyé 40 % du personnel enseignant de notre district à développer 674 projets. En plus d'atteindre certains résultats d'apprentissage des programmes d'études, ces projets signifiants favorisent chez l'ensemble des personnes apprenantes la construction identitaire, le développement de compétences et la réalisation de leur projet de vie et de carrière.

Pour Timmy Vandecasteele, élève de la 7e année à l'école Abbey-Landry de Memramcook, il est facile de constater les avantages que présentent de tels projets.

*« Les projets me permettent de vivre des expériences de la vraie vie et je suis plus à l'aise dans plusieurs domaines. J'apprends déjà des trucs avec l'aide de la technologie dont j'aurai besoin plus tard, quand je serai adulte. C'est important d'être impliqué dans notre communauté. On apprend de nos expériences. »*

- Timmy






## La créativité au cœur de l'apprentissage

Le sens de l'innovation et de l'amélioration, la passion, la créativité caractérisent les membres du personnel du DSFS, qui sont au cœur de nombreux projets uniques, innovants et significatifs qui se vivent dans les écoles et secteurs de notre district.

L'initiative permanente *Tout commence par une idée* a vu le jour en avril 2022 et a comme objectif de faire connaître ces projets et initiatives qui débutent avec des idées créatives prenant forme quotidiennement dans nos écoles et contribuant à la réalisation de notre mission éducative.

On y retrouve notamment des projets entrepreneuriaux, des activités d'apprentissage significatives et des projets d'équipes qui permettent des améliorations sur le plan inclusif, administratif, pédagogique ou logistique.



## *Lire c'est grandir*

Inspiré de l'initiative du District scolaire francophone Nord-Ouest intitulée *Un livre pour bouquiner cet été*, le programme de lecture estival *Lire c'est grandir* s'est déroulé durant l'été 2022, après avoir fait l'objet d'un projet-pilote en 2021 avec quelques écoles.

S'adressant principalement aux personnes apprenantes qui souhaitent lire pendant l'été, qui nécessitent un coup de pouce en lecture ou qui n'ont pas accès à des livres ou à une bibliothèque publique, le programme a comme objectif d'influencer favorablement le goût de lire et d'en faire une habitude. Il vise à maintenir ou à améliorer le développement des compétences en lecture durant la période estivale.

En encourageant les personnes participantes à lire au moins 10 livres durant l'été, en plus de découvrir un magazine et un album jeunesse, le programme *Lire c'est grandir* prévient le risque de perte d'apprentissage en lecture et propose également différents jeux aux personnes apprenantes afin de consolider leurs apprentissages.

### Quelques données

- 1195 personnes apprenantes ont participé à *Lire c'est grandir* durant l'été 2022
- 85 % des personnes participantes qui ont répondu à un sondage ont affirmé être tout autant ou plus motivées à lire
- 100 % des personnes participantes ont répondu à l'attente de l'initiative, soit de maintenir ou d'améliorer leur niveau de lecture :
  - 20 % ont maintenu leur niveau de lecture
  - 80 % ont augmenté leurs compétences en lecture d'un niveau ou plus

## La communication alternative et améliorée à l'école Mathieu-Martin

En 2021-2022, le Service de l'adaptation scolaire de l'école Mathieu-Martin s'est engagé à offrir une pédagogie de la communication alternative et améliorée (CAA) pour les personnes apprenantes ayant des besoins complexes en communication à différents degrés.

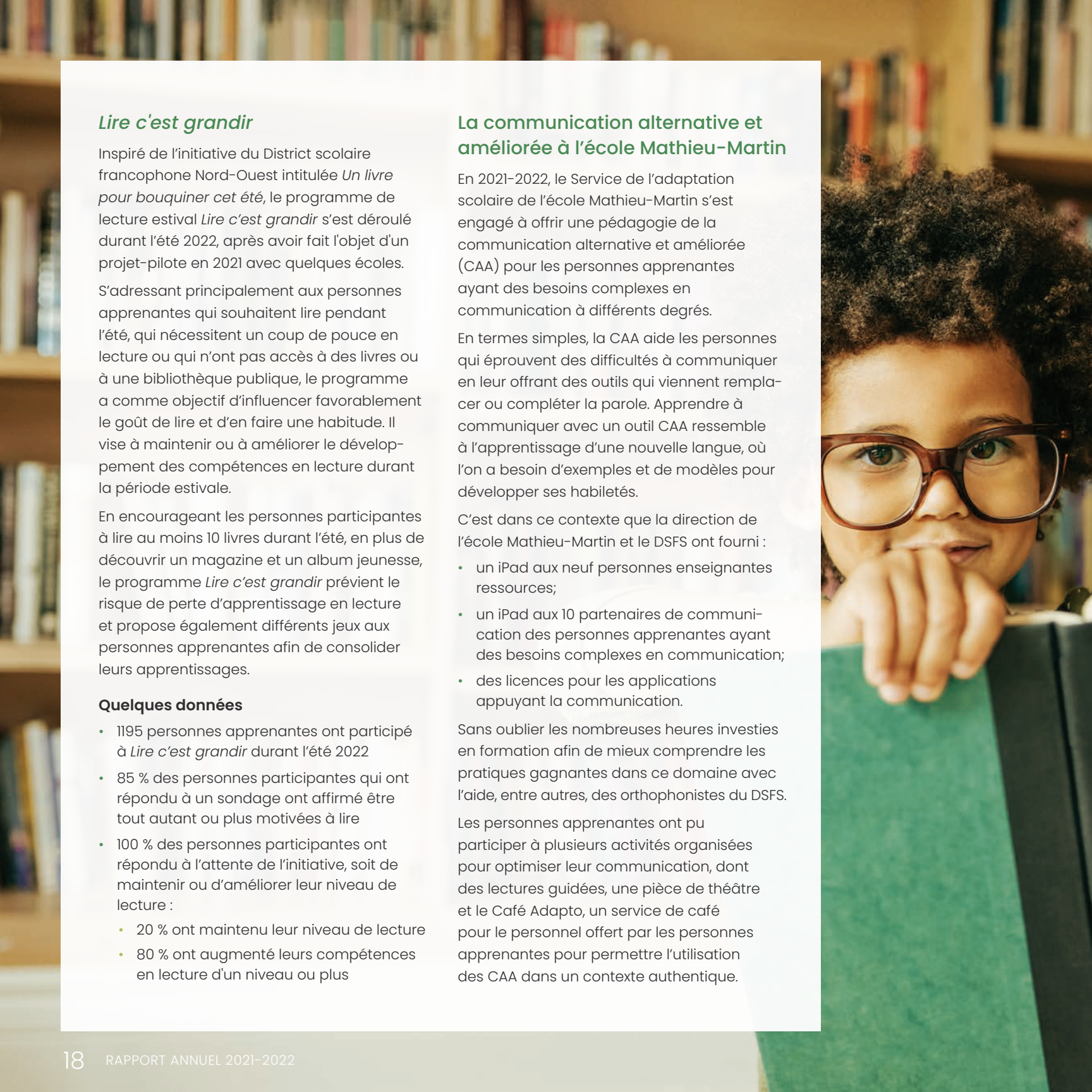
En termes simples, la CAA aide les personnes qui éprouvent des difficultés à communiquer en leur offrant des outils qui viennent remplacer ou compléter la parole. Apprendre à communiquer avec un outil CAA ressemble à l'apprentissage d'une nouvelle langue, où l'on a besoin d'exemples et de modèles pour développer ses habiletés.

C'est dans ce contexte que la direction de l'école Mathieu-Martin et le DSFS ont fourni :

- un iPad aux neuf personnes enseignantes ressources;
- un iPad aux 10 partenaires de communication des personnes apprenantes ayant des besoins complexes en communication;
- des licences pour les applications appuyant la communication.

Sans oublier les nombreuses heures investies en formation afin de mieux comprendre les pratiques gagnantes dans ce domaine avec l'aide, entre autres, des orthophonistes du DSFS.

Les personnes apprenantes ont pu participer à plusieurs activités organisées pour optimiser leur communication, dont des lectures guidées, une pièce de théâtre et le Café Adapto, un service de café pour le personnel offert par les personnes apprenantes pour permettre l'utilisation des CAA dans un contexte authentique.



# 3 Santé mentale positive

En faisant de la santé mentale positive notre pierre d'assise, nous sommes capables de relever des défis avec résilience et empathie. Pour cultiver cet état d'être, le DSFS croit fermement en l'importance de faire la promotion de stratégies et d'habitudes de vie qui prônent le mieux-être de chacun et des relations saines avec les autres et soi-même.

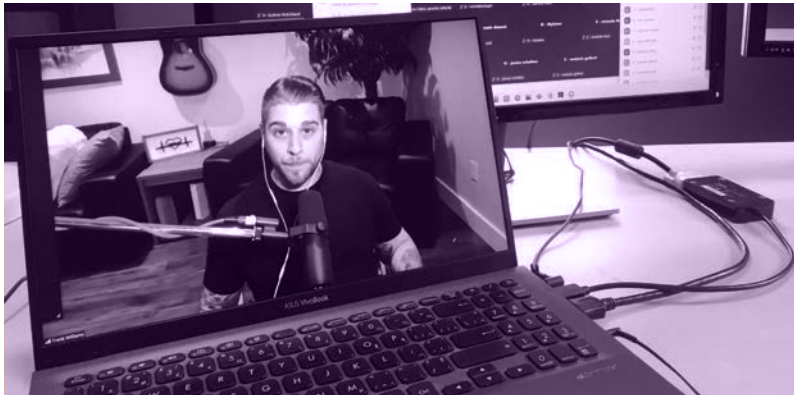
## Ma santé mentale en action

Le mieux-être global de nos élèves est l'une des composantes de notre mission consistant à les engager dans le développement de leur mieux-être global. C'est pourquoi nous mettons en œuvre des initiatives pour promouvoir la santé mentale et le mieux-être, pour sensibiliser les personnes apprenantes et les membres du personnel aux stigmas entourant cet enjeu et, surtout, pour implorer toute personne qui vit des défis reliés à sa santé mentale d'en parler à une personne de confiance qui l'aiguillera vers les ressources appropriées.

C'est dans cette optique que le sommet Ma santé mentale en action eu lieu virtuellement en décembre 2021, avec l'objectif d'aborder la santé mentale et le mieux-être dans le cadre d'activités et d'ateliers offerts par Jack.org, Jeunes en action et Joannie Duguay, accompagnante en relation d'aide et fondatrice de #Aimetoi.

De plus, l'artiste Frank Williams a offert un témoignage puissant de son vécu à travers la musique ainsi que des suggestions pour surmonter les défis qui se présentent à nous.

Comme les problèmes de santé mentale peuvent entraver la capacité d'apprentissage des élèves, le sommet se donne entre autres la mission de promouvoir un environnement favorisant une bonne santé mentale en évitant la stigmatisation, tout en faisant valoir le bien-être.






## Embauche de personnes mentores en mieux-être

En février 2022, des personnes mentores en mieux-être ont fait leur entrée dans les écoles secondaires du DSFS afin d'établir une relation d'aide avec les jeunes et de leur fournir des outils leur permettant de mieux relever des défis.

En plus de faire la promotion du mieux-être auprès des jeunes, ces personnes mentores travaillent activement à mettre en place des initiatives de prévention et de sensibilisation, tout en offrant aux élèves un espace sécuritaire pour s'exprimer lorsqu'ils vivent des situations difficiles. Durant leur première année en poste, elles ont rencontré de nombreux élèves en privé, en plus d'animer des ateliers sur la gestion du stress. Elles ont également offert des présentations au personnel scolaire sur le développement du cerveau des jeunes et la façon de tisser des liens avec eux.

## La pratique de la pleine conscience

Au cours de l'année 2021-2022, de nombreux élèves et membres du personnel ont eu la chance de se prêter à des exercices de pleine conscience. Les participantes et participants ont pu constater ce que de nombreuses études ont déjà réussi à prouver : la pleine conscience présente de nombreux avantages qui se font ressentir dans toutes les facettes de nos vies.

La pleine conscience consiste à porter attention au moment présent, à nos pensées, sensations et émotions sans porter de jugement. Il s'agit de prendre conscience de l'instant présent en accueillant ce que l'on ressent plutôt que de revivre le passé ou d'anticiper le futur.

À une époque où la cadence de travail ne fait qu'accélérer, plusieurs personnes peinent à s'ancrer dans l'essentiel. Avec la pleine présence, le temps d'arrêt permet à nos élèves et aux membres du personnel de ralentir et de centrer leur attention sur eux-mêmes.

L'enseignante Roseline Bezeau a initié des groupes d'élèves à la pratique de la pleine conscience dès la maternelle. Au cours de l'année scolaire 2021-2022, elle a animé plus de 350 sessions de pleine conscience en réalisant cinq visites dans 70 salles de classe de la maternelle à la 8e année.

**Ces sessions de pleine présence ont permis aux élèves :**

- de mieux gérer leurs émotions, leur stress et leur anxiété;
- de développer une meilleure acceptation envers eux-mêmes, leurs pairs et l'environnement dans lequel ils vivent;
- de manifester une plus grande bienveillance, compassion et résilience;
- d'améliorer leur concentration, confiance en soi et écoute;
- de favoriser leur bien-être mental et physique.



« *Je vois tellement une grande différence dans les comportements de ma fille de 1re année. Il m'est parfois arrivé d'appréhender son adolescence, mais j'ai espoir que l'enseignement qu'elle recevra en pleine conscience lui permettra de développer davantage de stratégies qui lui permettront d'affronter un peu plus en douceur les défis qu'elle rencontrera.* »

- Vicky Landry, maman et directrice adjointe de l'école Saint-Henri

Grâce à l'intégration des technopédagogies en salle de classe, les personnes apprenantes d'une classe de 3e année de l'école Le Sommet ont fait preuve d'une grande créativité. Elles ont réalisé des vidéos de pleine conscience en s'inspirant de cartes de stratégies de pleine conscience, en créant leur trame sonore avec le logiciel GarageBand et en explorant diverses fonctions d'iMovie afin de créer des vidéos de méditation qu'elles ont ensuite mis à la disposition de leur école.

L'équipe de gestion, les directions d'école, l'équipe d'accompagnement pédagogique, les responsables de secteurs et autres employés du bureau ont également assisté à une formation sur la pleine conscience. Offerte par Régis Cyr et Alain Bezeau, elle consistait à les outiller pour qu'ils puissent mieux réagir aux situations parfois stressantes du quotidien et mieux gérer leurs émotions.

Les participantes et participants ont pu prendre conscience du grand pouvoir que nous pouvons exercer sur nos états émotionnels à travers, entre autres, la méditation, l'auto-observation, les discussions, les réflexions, la respiration consciente. Le fait de mieux se connaître améliore la confiance en soi, l'estime de soi, l'autonomie, la responsabilisation et nous permet de vivre avec une plus grande paix intérieure.

## Conseil de la jeunesse du DSFS

Le Conseil de la jeunesse est pour les élèves une plateforme unique où s'exprimer afin d'influencer la vie scolaire de façon constructive en fonction de leurs besoins et priorités.

Après avoir mené un sondage auprès des élèves de la 8e à la 12e année, les membres du Conseil ont déterminé les enjeux prioritaires sur lesquels ils souhaitaient se pencher en 2021-2022. C'est ainsi que le Conseil a pris la décision de concentrer ses efforts sur la santé mentale et les ressources s'y rattachant.

Alors sous la présidence d'Alexis Bourque, de l'école Louis-J.-Robichaud, les membres du Conseil ont entretenu de nombreuses conversations tout au long de l'année scolaire pour développer des initiatives axées sur la santé mentale.

Des membres du Conseil ont notamment fait une présentation aux directions d'école sur l'importance de venir en aide aux élèves qui éprouvent des défis en santé mentale. L'intention était de sensibiliser les directions d'école et de les inciter à agir proactivement.

Le Conseil a d'ailleurs largement influencé les priorités du DSFS, qui juge qu'il est plus important que jamais de miser sur le bien-être des personnes apprenantes.

## Appui aux familles suite aux ETS

Le projet Appui aux familles suite aux ETS (évaluation du trottineur en santé) s'est déroulé l'an dernier en contexte de pandémie. Cette évaluation est offerte à tous les enfants du Nouveau-Brunswick lorsqu'ils atteignent l'âge de 18 mois pour évaluer et appuyer leur croissance et leur développement. Fruit d'un partenariat entre le DSFS, l'agence Famille et petite enfance francophone Sud et la Santé publique, le projet visait à offrir aux familles ayant des enfants en bas âge un soutien au développement de l'enfant.



# 4 Construction identitaire et diversité

En explorant continuellement notre identité acadienne, on en renforce la vitalité. Parallèlement, en ouvrant nos horizons sur ce que signifie être Acadienne ou Acadien, on s'ouvre sur le monde pour s'unir à la Francophonie mondiale. C'est donc en mettant l'accent sur l'inclusion, la communication orale et l'épanouissement identitaire que notre sécurité linguistique en bénéficie.

## Solidarité Ukraine

Dans le sillage de la crise humanitaire en Ukraine, le DSFS s'est voulu proactif dans sa démarche d'accueil et d'accompagnement des personnes ressortissantes ukrainiennes qui se sont établies sur son territoire. C'est ainsi que l'initiative Solidarité Ukraine a vu le jour. Son objectif : mobiliser des personnes intervenantes de divers secteurs du DSFS pour :

i. coordonner une démarche collective et concertée d'appui aux personnes ressortissantes ukrainiennes dans leur projet d'établissement;

ii. promouvoir le DSFS comme employeur et comme destination d'apprentissage pour les enfants;

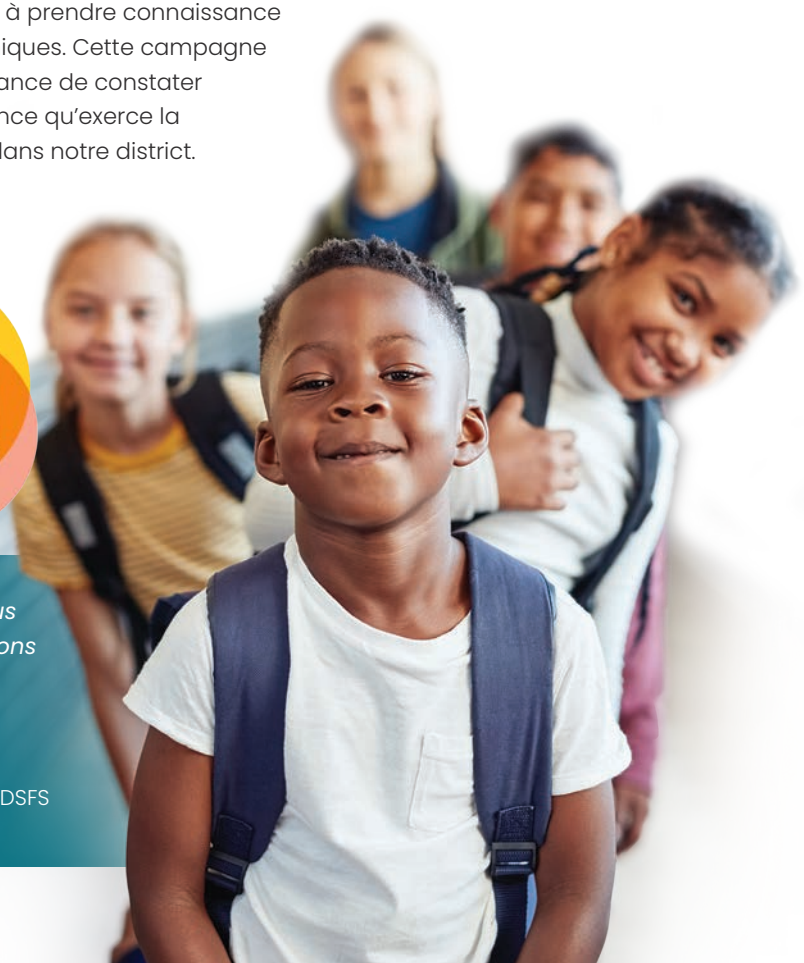
iii. sensibiliser toute la communauté éducative à la crise humanitaire ukrainienne et favoriser un esprit d'entraide et de solidarité.

## Campagne Jeunes sans frontières

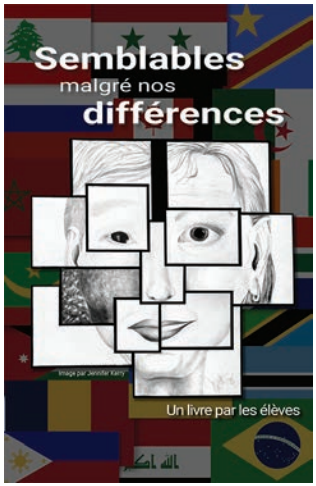
Le lancement de la campagne annuelle Jeunes sans frontières, qui s'est déroulée sous le thème « 100 % humains », nous a permis de célébrer la richesse de la diversité culturelle qui anime notre district. Pour que nos personnes apprenantes issues de l'immigration développent un sentiment d'appartenance, nous sensibilisons notre communauté à prendre connaissance de leurs histoires uniques. Cette campagne nous a donné la chance de constater l'ampleur de l'influence qu'exerce la diversité culturelle dans notre district.




Jeunes sans frontières



> *« Nous sommes fiers d'accueillir de plus en plus d'élèves issus de l'immigration. Nous réunissons les conditions favorables pour faciliter l'intégration des familles et élèves nouveaux arrivants dans un climat inclusif et positif. »*
>
> - Monique Boudreau, directrice générale du DSFS




## Lancement du livre *Semblables malgré nos différences*

Des personnes apprenantes issues de l'immigration de l'école L'Odyssée ont produit un recueil d'échanges intitulé *Semblables malgré nos différences*, l'un des projets coup de cœur de l'année.

Les personnes apprenantes de la classe de M. Jean Codjo et de Mme Suzanne Bourque se sont ainsi prêtées à un exercice introspectif sur leur intégration sociale et scolaire. L'idée est née d'un projet visant à mieux répondre aux besoins de ces jeunes et à mieux représenter leurs expériences respectives, dans l'optique de leur offrir un meilleur encadrement, un meilleur accueil.

L'ouvrage se voulait une représentation de la réalité des personnes apprenantes issues de l'immigration et des défis auxquels elles sont confrontées pendant leur intégration dans leur pays d'accueil, en prenant soin de mettre en lumière l'apport inestimable des familles nouvelles arrivantes dans nos communautés.

## Poursuite de la visée en construction identitaire

Quiconque gravite autour d'une personne apprenante exerce une certaine influence sur sa construction identitaire, d'où l'importance, pour le système éducatif acadien et francophone, de remplir une mission essentielle : jouer pleinement le rôle de passeur culturel.

C'est dans cette optique que le DSFS a élaboré, en 2020-2021, sa visée en construction identitaire, voulant que chaque personne apprenante connaisse et comprenne l'Acadie et la francophonie; développe un sentiment d'appartenance à la communauté francophone; et fasse preuve d'engagement dans ses choix. Pour réaliser cette visée, le personnel scolaire doit bien saisir et exercer son rôle de passeur culturel pour intégrer la dimension culturelle dans sa pédagogie.

Comme les directions d'école jouent un rôle primordial à cet égard, neuf d'entre elles ont, en 2021-2022, reçu un accompagnement personnalisé de la part de Lyne Chantal Boudreau, professeure et chercheuse à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton, dans le cadre d'un partenariat avec cette même université. Cet accompagnement, étalé sur un semestre, leur aura permis de mieux comprendre leur rôle en construction identitaire dans une optique de leadership partagé; de dresser un portrait de leur école en tenant compte des stratégies de la Politique d'aménagement linguistique et culturel; et de se fixer des objectifs, de concert avec l'ensemble de leur personnel.

En cette même année, la visée a aussi été présentée aux membres du personnel de toutes les écoles du DSFS. Des outils et des ressources ont été mis à leur disposition tout au long de l'année pour qu'ils puissent exercer leur rôle de passeur culturel en créant un environnement francophone dynamique et engageant.

En faisant de notre district un lieu de passage culturel, nous contribuons non seulement à l'affirmation identitaire de nos personnes apprenantes, mais aussi à l'essor d'une communauté acadienne et francophone pluraliste, vibrante, épanouie.

## *Tommy Tempête*

Le livre *Tommy Tempête* a été publié aux éditions Bouton d'or Acadie. S'inspirant de la vie de Tommy, un élève de l'école Les Éclaireurs atteint du trouble du spectre de l'autisme, cet ouvrage vient s'ajouter aux nombreuses initiatives d'inclusion scolaire de cette école de Fredericton.

L'autrice, Mme Audrey Long, assistante en éducation à l'école Les Éclaireurs et maman de Tommy, y démystifie le trouble du spectre de l'autisme pour mettre en lumière la réalité et les besoins des personnes apprenantes qui en sont atteintes. Aurélie Moore, élève de la 7e année et amie de Tommy, assure quant à elle la narration.




« *Mon but à moi, c'est vraiment d'ouvrir la discussion dans les maisons et dans les écoles. C'est pour que l'on soit capable d'aborder le sujet de façon plus légère sans qu'on ait besoin de mettre dans gants blancs jusqu'aux coudes.* »

- Mme Audrey Long



## Le Comité pour une éducation à la sexualité positive et inclusive se dote d'un mandat

Notre district souhaite que chaque membre de la communauté scolaire puisse, par ses actions quotidiennes, s'engager à créer un monde inclusif et empathique où chaque personne se sent accueillie, représentée et écoutée, peu importe son ou ses identités, afin de vivre sa sexualité librement et sans jugement.

Le rôle du Comité pour une éducation à la sexualité positive et inclusive consiste à aider le personnel enseignant, les parents et les personnes apprenantes de notre district à développer une culture de consentement au sein de la communauté scolaire.

C'est en se laissant guider par ses cinq valeurs d'engagement — **l'ouverture, l'autonomisation, la conscientisation, le soutien ainsi que la santé et le mieux-être global** — que le Comité s'est doté, en 2021-2022, de son mandat, qui se résume ainsi :

- Fournir à toutes nos personnes apprenantes des occasions d'apprentissage et de conscientisation en lien avec la sexualité positive et inclusive.
- Favoriser la diffusion des connaissances à la communauté scolaire afin d'assurer le mieux-être de toutes nos personnes apprenantes.
- Être un carrefour où convergent les discussions et où se tissent des partenariats avec des organismes communautaires.
- Jouer un rôle de consultation et d'accompagnement auprès du personnel enseignant du DSFS, des parents et des personnes apprenantes.
- Fournir des ressources favorisant une santé mentale positive en s'alignant avec l'orientation « Construction identitaire et diversité » du cadre stratégique du DSFS.

## Pratiques inclusives pour répondre à la diversité

De la formation et de l'accompagnement ont été offerts aux personnes employées des trois districts scolaires francophones de la province qui ont le mandat de soutenir les garderies éducatives dans la mise en œuvre des pratiques pédagogiques inclusives.

Cette initiative, développée et menée par le DSFS, se voulait une préparation aux changements en matière d'inclusion attendus du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance vis-à-vis les services de garderies éducatives. Les objectifs principaux étaient de s'outiller pour offrir un meilleur accompagnement et de réfléchir ensemble pour grandir et construire la capacité collective au sein des équipes des trois districts. Une ébauche de guide de pratiques inclusives a été développée pour assurer une compréhension commune de certains concepts et processus au sein des trois districts.

## Comité Alliance petite enfance

La formation du comité Alliance petite enfance a eu lieu en 2021-2022. Son mandat consiste à garder vivant le mouvement de sensibilisation à la riche diversité sexuelle et de genre du personnel, des parents et des enfants qui fréquentent nos garderies éducatives.

Les personnes éducatrices ont aussi reçu des formations pour être mieux outillées à répondre à la diversité sexuelle et de genre. Ces formations traitaient, entre autres, de l'utilisation d'un vocabulaire épicène, des stéréotypes liés au genre, des différents types de familles, etc.

## Programme d'innovation en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants

Ayant reçu un financement de trois millions $ du gouvernement fédéral, le projet intitulé « Programme d'innovation en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants » cherche à développer un modèle de soutien aux pratiques inclusives dans les environnements d'apprentissage que fréquentent les enfants de 0 à 5 ans. Mené par le DSFS, ce projet de trois ans vise l'amélioration de la qualité des services offerts.



# Distinctions et réalisations

En 2021-2022, des personnes apprenantes et des membres du personnel se sont illustrés grâce à leur engagement exemplaire. En voici quelques exemples.

## Renée Duclos, Angèle Roussel et Pierre Roy reçoivent le prix Innovation et Créativité en éducation




L'organisme Labos Créatifs et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ont remis le prix Innovation et Créativité en éducation à **Renée Duclos**, enseignante à l'école Le Mascaret, de Moncton; à **Angèle Roussel**, enseignante à l'école Antonine-Maillet, de Dieppe; et à **Pierre Roy**, directeur de l'école Abbey-Landry, de Memramcook.

## Josée LeBlanc remporte le concours de rédaction de la SPFF



**Josée LeBlanc**, élève de 12e année à l'école Mathieu-Martin, de Dieppe, est l'une des deux personnes ayant remporté le concours de rédaction de la Semaine provinciale de la fierté française (SPFF) 2022, qui récompense une ou un élève par district scolaire francophone du Nouveau-Brunswick. En gagnant ce concours, elle a obtenu une bourse d'études de 1000 $ de l'Université de Moncton.

## Deux élèves s'illustrent au concours d'art oratoire du Club Optimiste




**Rilès-Rémi Ould-Kaci**, élève de l'école Le Mascaret, de Moncton, et **Nadji Maïka Béninga**, de l'école Champlain, de Moncton, ont remporté le concours d'art oratoire du Club Optimiste Moncton-Dieppe. Ils se sont taillé une place en 1re et en 3e position, respectivement, lors de la finale régionale du secteur Est-du-Québec et Acadie pour leur discours sur le thème « Rester optimiste dans les moments difficiles ».



## Les services à la petite enfance du DSFS, récipiendaires du Prix d'alphabétisation Dr. Marilyn Trenholme Counsell 2022

Dans la catégorie *Alphabétisation de la petite enfance*, la Coalition pour l'alphabétisation du Nouveau-Brunswick a décerné le Prix d'alphabétisation Dr. Marilyn Trenholme Counsell 2022 à **l'équipe des services à la petite enfance du DSFS**. Ce prix vient ainsi récompenser l'initiative *La pédagogie au service de l'actualisation linguistique préscolaire*, un projet d'envergure qui a permis le développement de formations, de ressources et d'outils pédagogiques en petite enfance.

## Deux enseignantes remportent le Prix national de l'éducation inclusive



**Emelie Phinney** et sa classe de 2e année de l'école des Bâtisseurs, de Fredericton, et **Ginette Bourque**, enseignante de 2e année à l'école Grande-Digue, ont obtenu le Prix national de l'éducation inclusive, remis par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et Inclusion Canada. Ce prix reconnaît les personnes et les groupes qui font preuve de leadership en inclusion scolaire, tant en salle de classe qu'à l'extérieur.

## Deux élèves du DSFS à surveiller en 2022

**Daphnée McIntyre**, de l'école L'Odyssée, de Moncton, et **Léonid Kim**, de l'école Antonine-Maillet, de Dieppe se sont taillé une place dans le palmarès des 30 jeunes francophones de moins de 30 ans à surveiller de *L'Acadie Nouvelle*.

## Des élèves se distinguent au Minecraft Challenge : Blocklympics



Deux classes ont remporté un prix lors d'un concours canadien de construction avec la plateforme Minecraft : Édition éducation, de Logics Academy. La **classe de 4e année de Mme Zoé Boudreau**, de l'école Le Sommet, s'est classée en 3e position dans la catégorie *3e à 5e année*. La **classe de 6e année de Mme Caroline LeBlanc**, de l'école Grande-Digue, s'est quant à elle classée en 2e position dans la catégorie *6e à 8e année*.

Les élèves devaient créer un monde inclusif et accessible à tous afin d'héberger les jeux Blocklympics et Parablocklympics. Par ce processus de conception en génie, les élèves ont notamment développé des compétences du profil de sortie de l'élève.

## Samuel Holmes est récipiendaire d'une bourse de la FNCSF



**Samuel Holmes**, finissant de la promotion 2020 du Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain, de Saint-Jean, a reçu une bourse de la persévérance scolaire de la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF). D'une valeur de 1000 $, cette bourse vient reconnaître les succès des élèves, peu importe leurs résultats scolaires, et les incite à poursuivre leurs études postsecondaires en français.




## Deux prix BRAVO en communication pour le DSFS

Le DSFS a été reconnu par l'Association canadienne des agents de communication en éducation lors de la remise des prix BRAVO, tenue virtuellement en février 2022. La campagne *De tout cœur avec le personnel scolaire*, qui a eu lieu en novembre 2020, et la vidéo promotionnelle *Le DSFS en trois minutes. Bienvenue!*, réalisée en 2021, ont reçu un prix BRAVO, qui reconnaît et honore le travail dans les domaines des relations publiques, des communications, du marketing et de l'engagement dans le milieu de l'éducation au Canada.




## Trois membres du personnel enseignant reconnus par l'AEFNB

En 2022, **Marie-Josée Comeau**, enseignante à l'école Donat-Robichaud, **Rachel Jaillet**, directrice de l'école Mgr-Marcel-François-Richard, et **Michel Chenard**, enseignant à l'école Sainte-Anne, ont reçu le prix Enseignante/Enseignant de l'année de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB).

Reconnaissant l'excellence en enseignement, cette distinction honorifique est remise aux membres du personnel enseignant faisant preuve d'un professionnalisme hors pair, démontrant un haut niveau d'engagement et se distinguant par leur style de pédagogie innovateur.



# Un district scolaire toujours en croissance

## Priorités du CED sur le plan des infrastructures scolaires

En mai 2022, le Conseil d'éducation (CED) a établi ses priorités dans la planification des grands projets d'immobilisation et des projets d'amélioration immobilière.

### Construction, agrandissements et projets mi-vie

- Construction d'une nouvelle école à Moncton après 2025
- Centre scolaire Samuel-de-Champlain (agrandissement)
- École Abbey-Landry (agrandissement)
- École Amirault (mi-vie)
- École Carrefour Beausoleil (agrandissement)
- École Louis-J.-Robichaud (reprise des travaux mi-vie, incluant les bureaux du DSFS)
- École Mathieu-Martin (ajout d'un gymnase et mi-vie)
- École Mgr-Marcel-François-Richard (mi-vie)
- École Sainte-Anne (agrandissement et mi-vie)
- École Saint-Henri (mi-vie)

## Poursuite des travaux de construction du nouveau complexe scolaire de Moncton

L'année 2021-2022 nous aura permis de poursuivre les travaux de construction du nouveau complexe scolaire de Moncton, dont l'ouverture progressive se fait en 2023. Le complexe vient pallier un manque d'espace important dans les écoles de la région, où la population étudiante connaît une croissance rapide et continue.

En 2022, nous avons tenu deux séances d'information auxquelles les parents étaient conviés, l'une étant pour le complexe scolaire et l'autre, spécifiquement pour le centre de la petite enfance.

### Le nouveau complexe comprendra :

- une garderie
- une nouvelle école M-5
- une école 6-8
- trois grands gymnases
- une bibliothèque
- des terrains de sports extérieurs
- une aire de jeux
- un vaste jardin communautaire

### Garderie

La garderie, un véritable carrefour de services pour les familles, pourra accueillir 221 enfants, y compris 90 après-classe, dès septembre 2023. En plus d'être adaptée aux besoins de la clientèle, elle sera dotée de vastes espaces modernes. La garderie sera gérée par un conseil d'administration, qui aura notamment la responsabilité d'en élaborer les politiques.

### Nouvelle école M-5

La nouvelle école construite pour les élèves de la maternelle à la 5e année pourra accueillir jusqu'à 630 élèves dès septembre 2023. Le Conseil d'éducation a dévoilé qu'elle portera le nom « école Claudette-Bradshaw », en l'honneur de la regrettée députée fédérale qui a consacré sa vie à aider les plus démunis.



### École 6-8 (Le Mascaret)

En janvier 2023, les élèves de la 6e à la 8e année ont déménagé dans l'école Le Mascaret, qui peut accueillir jusqu'à 675 élèves.

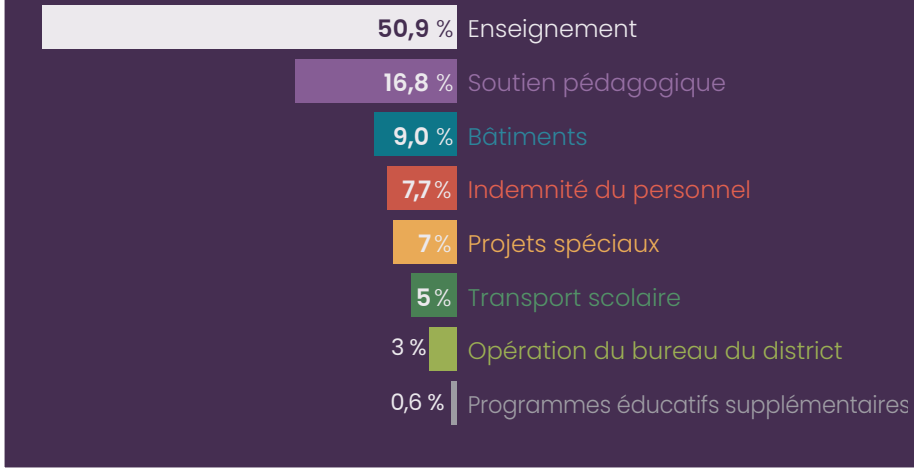
*« Nous sommes enfin ici! L'anticipation donne finalement sa place à l'excitation! Nous nous installons et attendons à bras ouverts l'arrivée de nos futurs voisins : la garderie et l'école Claudette-Bradshaw. »*

– Serge Boucher, directeur de l'école Le Mascaret

# Résultats financiers

Avec un budget total de
**189 890 208 $**
le Conseil d'éducation a terminé l'exercice financier avec un **équilibre budgétaire**.

Exercice financier se terminant le 31 mars 2022




# Données au sujet du transport scolaire

**184** conductrices et conducteurs d'autobus **permanents...**

... et quelque **35** suppléantes et suppléants

Service couvrant plus de **41 000 km²** soit plus de la moitié de la **superficie du N.-B.**

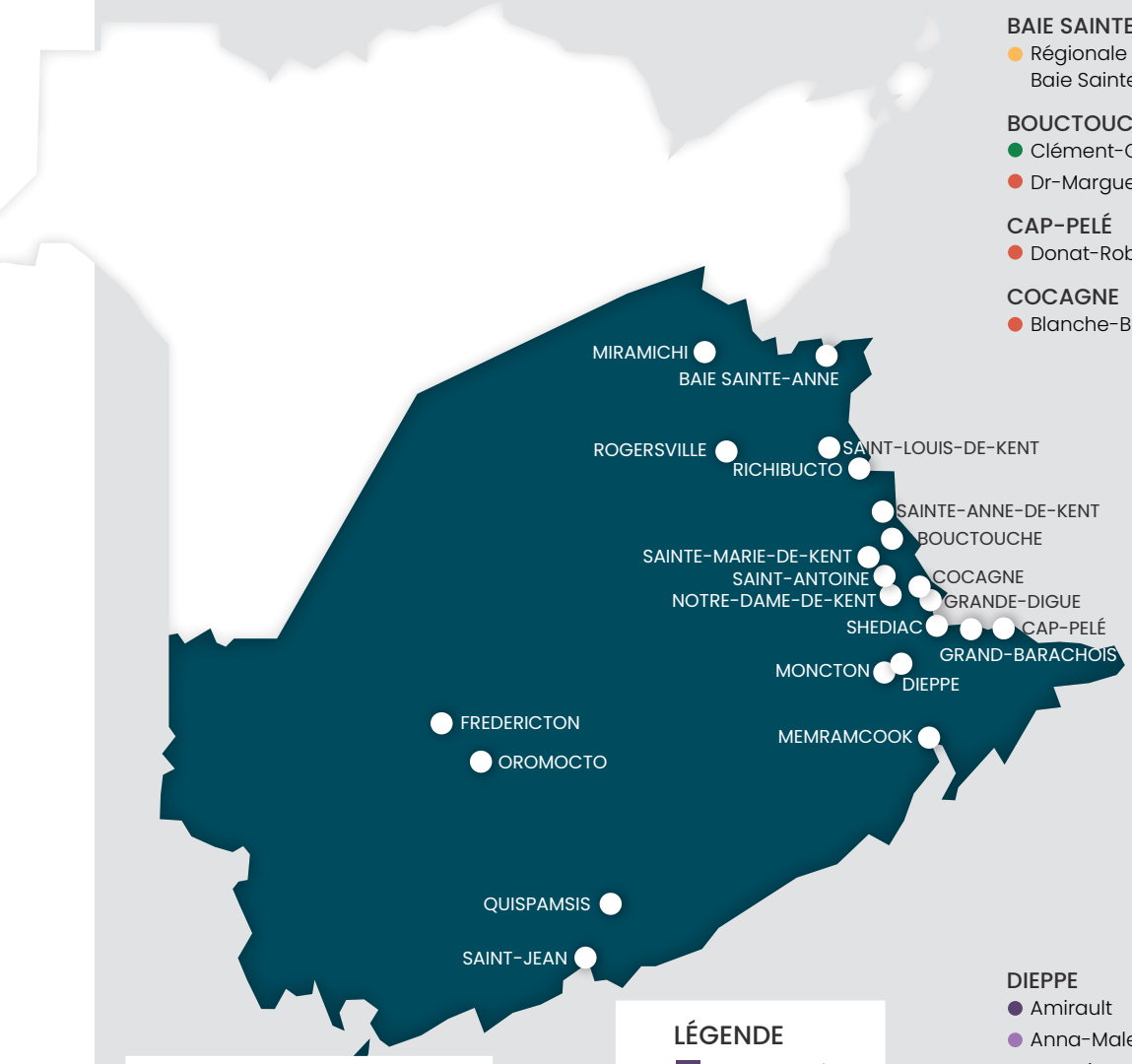
**216** autobus

Budget annuel de **9,5 M$**

**749** trajets quotidiens



# Nos écoles




*Plus de 160 garderies éducatives, incluant 81 centres de la petite enfance, offrent des services sur l'ensemble du territoire du District scolaire francophone Sud.

**LÉGENDE**

- M - 2e année
- M - 5e année
- M - 8e année
- M - 12e année
- 3e - 5e année
- 6e - 8e année
- 6e - 12e année
- 9e - 12e année

**BAIE SAINTE-ANNE**
- Régionale de Baie Sainte-Anne

**BOUCTOUCHE**
- Clément-Cormier
- Dr-Marguerite-Michaud

**CAP-PELÉ**
- Donat-Robichaud

**COCAGNE**
- Blanche-Bourgeois

**DIEPPE**
- Amirault
- Anna-Malenfant
- Antonine-Maillet
- Carrefour de l'Acadie
- Le Marais
- Mathieu-Martin
- Sainte-Thérèse

**FREDERICTON**
- École des Bâtisseurs
- École Les Éclaireurs
- Sainte-Anne

**GRAND-BARACHOIS**
- Père-Edgar-T.-LeBlanc

**GRANDE-DIGUE**
- Grande-Digue

**MEMRAMCOOK**
- Abbey-Landry

**MIRAMICHI**
- Carrefour Beausoleil

**MONCTON**
- Champlain
- Le Mascaret
- Le Sommet
- L'Odyssée
- Sainte-Bernadette
- Saint-Henri

**NOTRE-DAME-DE-KENT**
- Notre-Dame

**OROMOCTO**
- Arc-en-ciel

**QUISPAMSIS**
- École des Pionniers

**RICHIBUCTO**
- Soleil Levant

**ROGERSVILLE**
- Étoile de l'Acadie

**SAINT-ANTOINE**
- Camille-Vautour

**SAINTE-ANNE-DE-KENT**
- Calixte-F.-Savoie

**SAINTE-MARIE-DE-KENT**
- Mont-Carmel

**SAINT-JEAN**
- Samuel-de-Champlain

**SAINT-LOUIS-DE-KENT**
- Mgr-Marcel-François-Richard

**SHEDIAC**
- Louis-J.-Robichaud
- Mgr-François-Bourgeois

District scolaire
**francophone Sud**

*Apprendre. Grandir. Devenir.*

**ICI ON CHANGE LE MONDE**

425, rue Champlain, Dieppe, NB E1A 1P2
506-856-3333 | DSF-Sinfo@nbed.nb.ca

**francophonesud.nbed.nb.ca**