

RAPPORT ANNUEL

2022-2023



Conseil scolaire
de district catholique des
Aurores boréales

Tous ensemble pour
le BIEN-ÊTRE, la FIERTÉ
et la RÉUSSITE de chacun



C'est avec un sentiment d'accomplissement et de satisfaction que je vous présente le rapport annuel 2022-2023. Cette dernière année marque la conclusion d'un exercice de planification stratégique débuté en 2018. Cette période a été synonyme de réflexion profonde et de rétrospective, mettant en lumière les progrès réalisés et les leçons apprises au cours de ces cinq années.

La mise en œuvre d'initiatives et de projets pilotes explorés depuis le début de notre planification stratégique a été au cœur de nos actions en 2022-2023. Nous avons pu concrétiser les idées et les innovations qui ont émergé, témoignant ainsi de notre engagement envers l'éducation catholique de langue française. Les événements marquants depuis 2018 ont démontré la résilience et l'adaptabilité non seulement de nos élèves et de leurs parents, mais aussi de notre personnel dévoué et de l'ensemble de la communauté scolaire.

La stabilité retrouvée en 2022-2023 a permis la pleine réalisation des nouveautés et des adaptations identifiées au fil des années précédentes. Nous avons embrassé les avancées technologiques, favorisé la collaboration et surtout, accordé une attention particulière au bien-être de tous les membres de notre communauté. C'est avec une immense fierté que nous vous présentons un aperçu des accomplissements réalisés au cours de l'exercice de planification stratégique 2018-2023 : « Bien-être - Fierté - Réussite ».

Mireille Major-Levesque
Direction de l'éducation

BIEN-ÊTRE

Hausser le bien-être chez les élèves et le personnel



Développer une culture de collaboration professionnelle

Afin de débiter le processus de clôture de la planification stratégique pluriannuelle, l'évaluation et l'analyse des occasions de collaboration professionnelle permettant de contribuer au bien-être des membres du personnel a été effectuée en 2022-2023. Un sondage administré aux membres du personnel posait les questions suivantes :

1. Je travaille avec des gens qui m'écotent et prennent en compte mes idées pour améliorer les choses ;
2. La direction appuie la collaboration lors de la prise de décision;
3. Je crois que je peux exprimer mon opinion lorsque les décisions ont un impact sur mes tâches.

Les répondants expriment leur appréciation de 1 à 5 (1 étant fortement en désaccord et 5 étant tout à fait d'accord). Au printemps 2023, les réponses à la première question se situent entre 4 et 5 dans 7 des 10 écoles tandis qu'en 2019 seulement 6 écoles sur 10 se situaient entre 4 et 5.

Les résultats à la deuxième question sont demeurés les mêmes entre 2019 et 2023.

Quant à la troisième question, en 2019, seulement 4 écoles se situaient entre 4 et 5 tandis qu'en 2023, 8 écoles sur 10 se situent entre 4 et 5. L'ajout de réseaux et de rencontres plus collaboratives permet aux membres du personnel de partager leur opinion, d'échanger, de trouver des solutions aux défis rencontrés donc d'avoir une participation plus active dans la prise de décision ayant un impact sur leurs tâches. Les formations plus traditionnelles ne permettaient ni la collaboration ni le partage d'opinion. Les prochaines étapes cibleront les stratégies à mettre en place par la direction au sein de leurs écoles respectives pour encourager la collaboration de tous les membres du personnel lors de la prise de décision.



Favoriser la résilience

L'approche basée sur les forces de l'élève *Flourishing Life* a facilité aux classes pilotes la création de profils pour les participants, et de dégager des tendances qui appuient et guident la planification de leçons pertinentes du personnel enseignant. Les constatations sont concluantes, les enseignants participants apprécient connaître mieux leurs élèves, et que les élèves aient la chance de se fixer des objectifs personnels de résilience. À la lumière de ses résultats positifs, les services éducatifs poursuivent la mise en œuvre de *Flourishing Life* suite au projet pilote en élargissant l'offre à de nouvelles classes cette année scolaire.





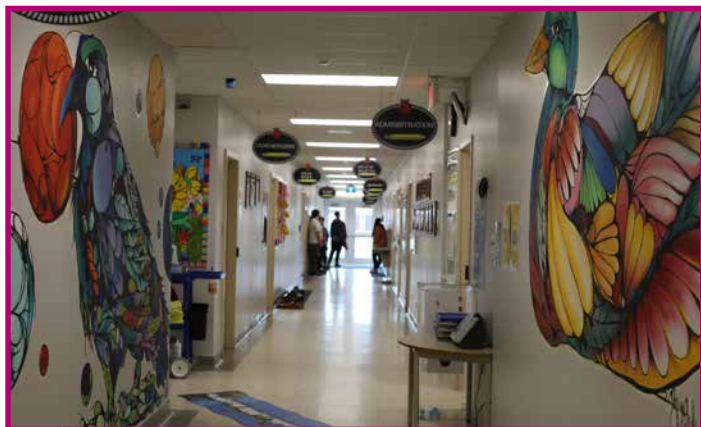
Mettre en valeur notre environnement accueillant

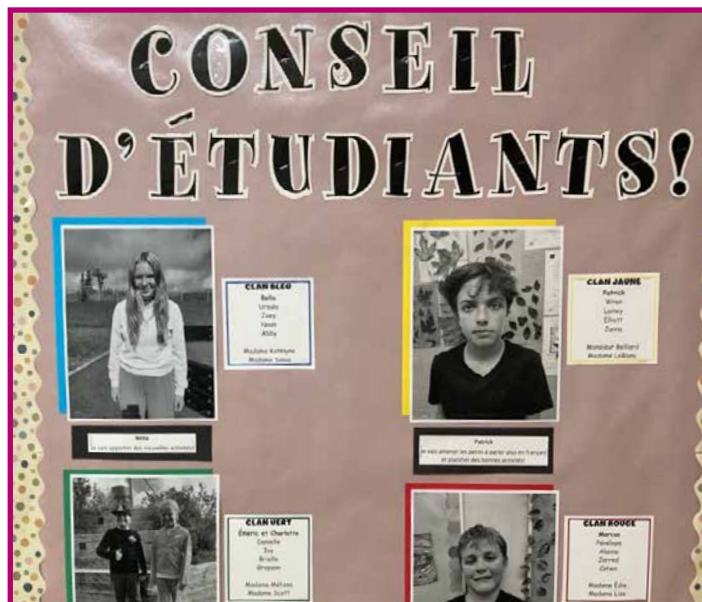
Le site intranet a été lancé finalement à la rentrée 2023-2024. Des ajustements techniques ont poursuivi pendant l'été et les différents services ont été formés pour la mise en ligne de documents.

Le développement de l'intranet ayant pris du temps et sollicité la participation de différents services, le développement de l'application mobile de *SchoolMessenger* pour les parents n'a pas pu être réalisé.

Une analyse plus approfondie devra être faite sur l'utilisation du logiciel par les écoles en 2023-2024 afin de déterminer les besoins de développement en écho également avec le sondage sur les outils de communication avec les parents réalisé à l'automne 2022.

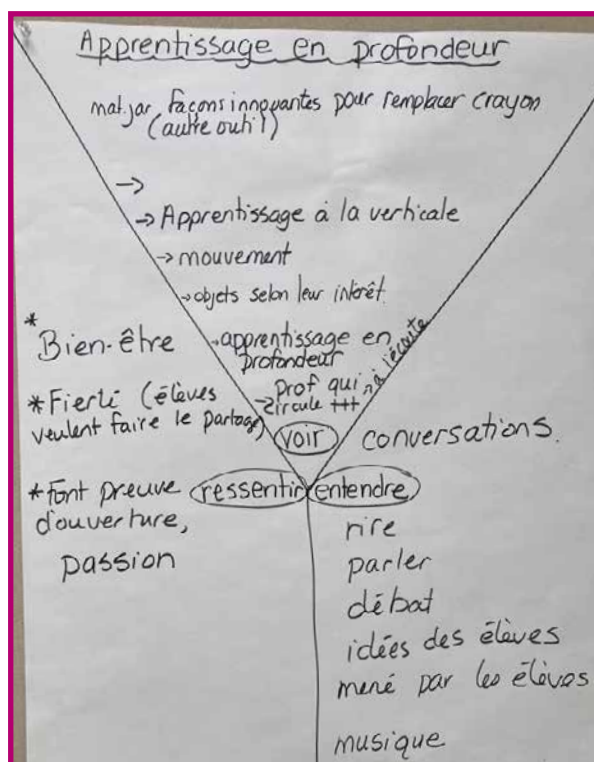
Des publications sur les réseaux sociaux et LinkedIn ont mis en valeur nos spécificités et particularités de notre territoire afin d'accompagner le recrutement.





Ancrer les valeurs d'autonomie et de responsabilité citoyenne

Au cours de la dernière année, la transformation de l'expérience d'apprentissage grâce à l'approche interdisciplinaire entre l'apprentissage en profondeur (NPD) et l'approche *Flourishing life* a doté enseignants et élèves d'outils concrets pour évaluer leurs compétences globales, y compris la citoyenneté, ainsi que leurs habitudes de travail, dont l'autonomie. Cette évolution a également mis l'accent sur la persévérance et la résilience. Les rapports riches en informations ont permis à ces derniers de mieux se comprendre et de fixer des objectifs de croissance et d'apprentissage. Ils ont ainsi pris en main leur propre processus d'apprentissage et se sont engagés dans des projets authentiques qui les motivent tout en ayant un impact positif sur la communauté. Les enseignants ont la chance de partager leurs bonnes pratiques et les projets réussis des élèves lors du réseau NPD au sein du conseil, et participent à des formations pour approfondir leurs connaissances.



FIERTÉ

Accroître l'engagement de chacun envers la francophonie



Renforcer la construction identitaire chez les élèves

La collaboration s'est approfondie avec notre partenaire Cindy Crow, qui a présenté des troussees personnalisées aux directions en début d'année et les a formées à vivre des cérémonies de purification dans leurs écoles. Elle a également travaillé étroitement avec des élèves et des enseignants du secondaire dans le cadre du cours NBF3C (français et perspectives autochtones).



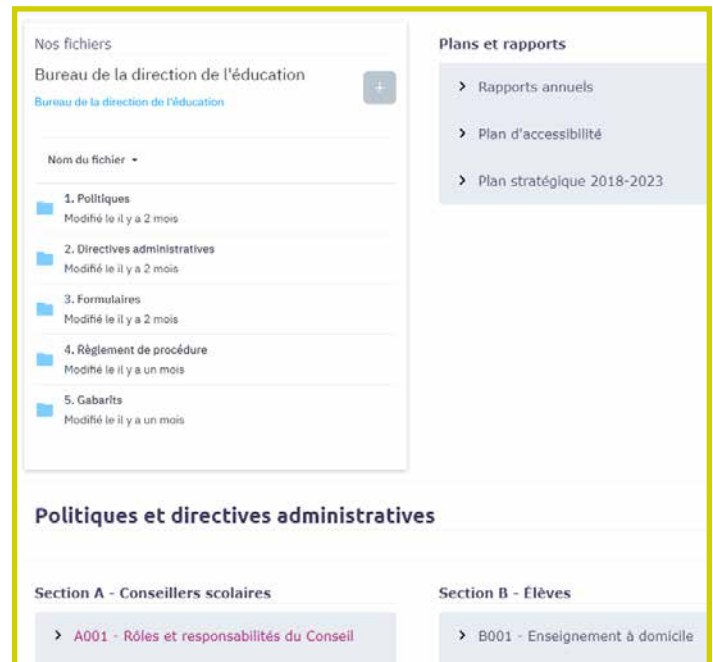
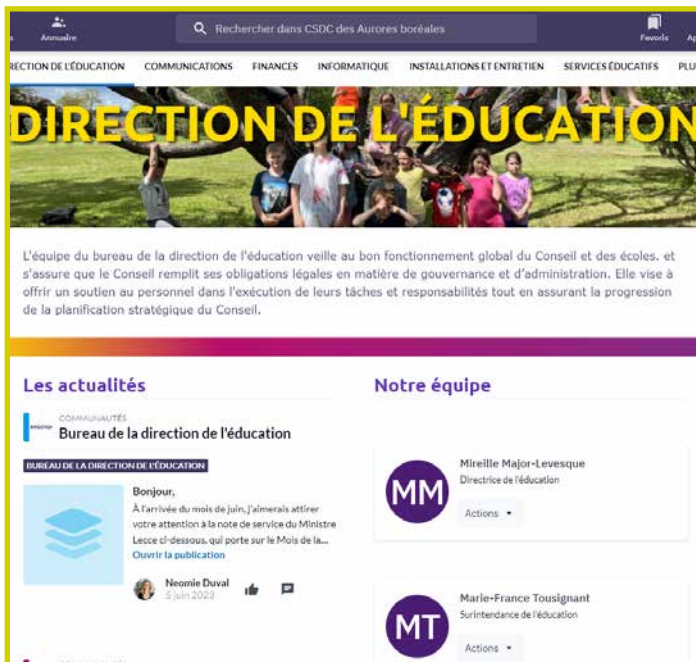


De nombreuses activités systémiques ont eu lieu avec le soutien du leadership des élèves du secondaire, notamment le Boot camp identitaire, le spectacle Franco-Talent et le camp de leadership des 7e et 8e. Le leadership à l'élémentaire s'est également démarqué dans le projet pilote de baladodiffusion, qui a connu un grand succès et suscité l'intérêt d'autres écoles pour l'année scolaire à venir. Les données liées à la fierté issues du sondage sur le climat scolaire, analysées au printemps, indiquent que 75 % des élèves ressentent un fort sentiment d'appartenance à leur école de langue française. La francophonie est une force au sein de votre conseil scolaire, mentionnée à la fois par les élèves, leurs parents et les membres du personnel.



Valoriser l'engagement du personnel

L'intranet a été lancé en septembre 2023. Une vaste étude et période de collaboration interservices a permis de créer un outil convivial, accessible et intuitif en matière d'accès à l'information et archivage. Nous poursuivrons le lancement en créant des habitudes de travail et de consultation avec ce nouvel outil en interne.



Consolider le rôle du Conseil et de ses écoles à titre de partenaires communautaires visibles et engagés

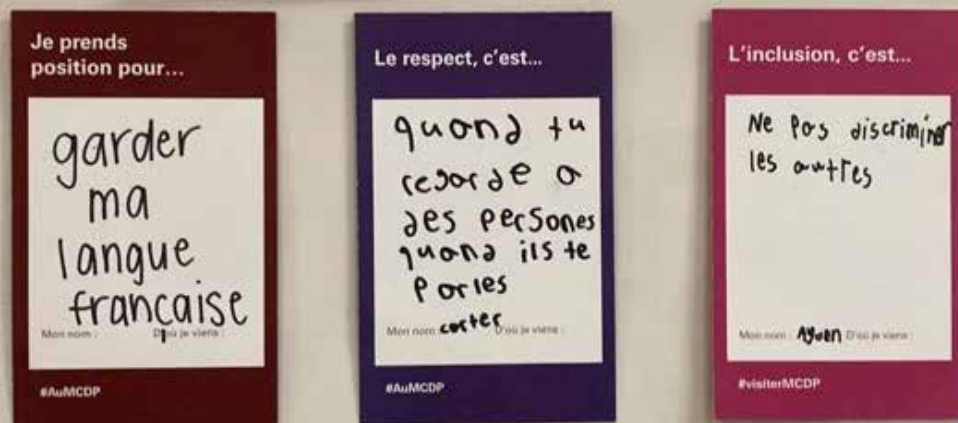
Un module d'autoformation sur le système d'éducation en Ontario a été créé et mis en ligne afin que les employés du conseil puissent accéder à cette précieuse information dès leur embauche. De plus, en collaboration avec les conseils scolaires catholiques du nord de l'Ontario, un portail de ressources destiné aux familles nouvellement arrivées au Canada a été développé pour faciliter leur intégration au sein de nos communautés scolaires. La plateforme est accessible depuis juin 2023 et sera officiellement lancée en novembre par l'ensemble des partenaires impliqués.

Dans la continuité du changement de slogan pour la campagne de recrutement des élèves en 2022 (« Ma francophonie pour la vie! »), les écoles sont outillées pour leurs sessions d'inscriptions (mise à jour des procéduriers, visuels, messages clés).



RÉUSSITE

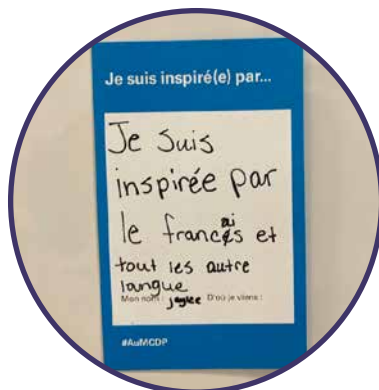
Hausser la maîtrise de la langue française



Accroître les compétences langagières des élèves

L'accompagnement par le Dr. Marie-Paule Lory, spécialiste des approches pédagogiques plurilingues, s'est poursuivi dans le but d'en améliorer l'efficacité en salle de classe. De plus, la collaboration entre les enseignants spécialisés en Actualisation linguistique du français (ALF) et les enseignants titulaires a continué à être priorisée afin d'améliorer les compétences langagières des élèves.

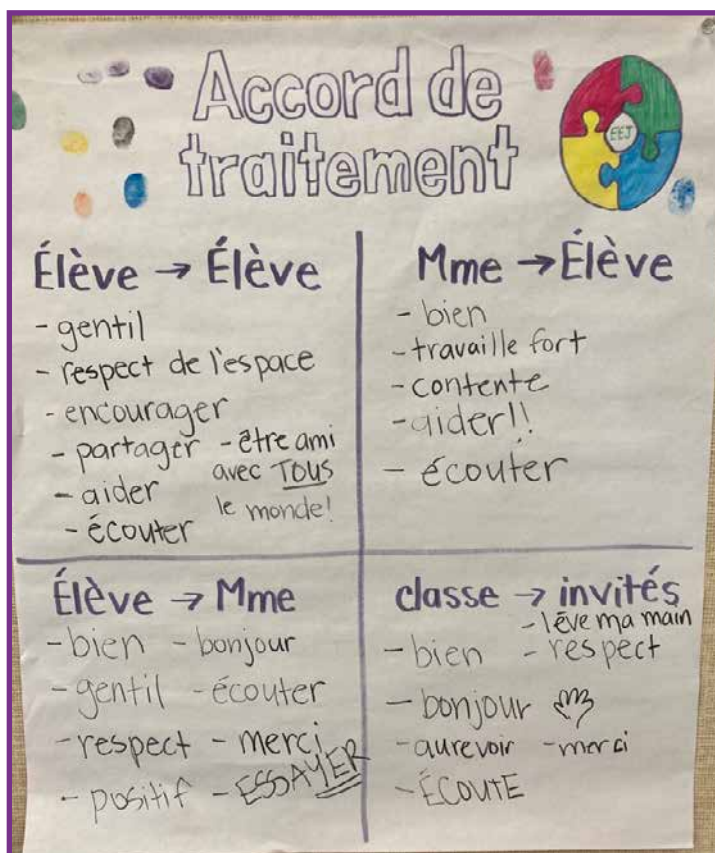
Un soutien personnalisé sur demande du personnel des écoles a été apporté par le conseiller pédagogique en compétences langagières en partenariat avec la conseillère pédagogique en enfance en difficulté et en ALF. Ensemble, ils ont mis en œuvre la nouvelle trousse TPALF (Trousse de progression des apprentissages langagiers en français de l'Ontario) dans plusieurs salles de classe, et cette mise en œuvre se poursuivra lors de la prochaine année scolaire. Des fonds de tutorat ont permis aux familles intéressées de recourir à un service externe francophone, pour faire du rattrapage dans les matières désirées. À l'interne, un tuteur virtuel a offert un service personnalisé aux élèves ne pouvant se présenter sur les lieux de l'école pendant des absences prolongées.





Favoriser l'approche de renforcement positif

Cette année, les équipes-écoles ont continué à mettre en valeur leur code de vie et travaillent actuellement sur des arbres décisionnels afin d'harmoniser les écarts de conduite et les conséquences. L'arbre décisionnel aide les élèves à comprendre les conséquences de leurs choix et de leurs comportements, ce qui peut les aider à prendre des décisions plus responsables et à créer un environnement scolaire plus positif. Les stratégies de renforcement positif sont utilisées dans la majorité des classes et donnent lieu à de belles activités de récompenses. Les élèves ont d'ailleurs mentionné dans le sondage sur le climat scolaire qu'ils les apprécient énormément. Une délégation de vingt et un membres du personnel a participé au congrès sur le climat scolaire positif à Ottawa au mois de mars pour sa première édition depuis 2019. Deux jours de conférenciers et d'ateliers ont ressourcé nos membres du personnel et leur permettront de rapporter de nouvelles idées et initiatives auprès de leur communauté scolaire. Un accompagnement continu par les services éducatifs est assuré afin d'offrir un appui dans la mise en œuvre d'initiatives liées directement au congrès.





PLAN STRATÉGIQUE 2018-2023

Bien-être • Fierté • Réussite



BIEN-ÊTRE

Hausser le bien-être chez les élèves et le personnel



Développer une culture de collaboration professionnelle

Afin de bien boucler la planification stratégique pluriannuelle 2018-2023, il est important de porter un regard sur les actions posées pendant les 5 dernières années et les événements ayant eu un impact sur les plans d'actions et les objectifs de la planification. Depuis le début de la PSP en 2018, plusieurs événements ont eu un impact sur le bien-être du personnel, particulièrement sur les façons de travailler, communiquer et collaborer. Les moyens de pression et méthodes de débrayage en 2020, bien sûr la pandémie à partir de 2020 et la pénurie de main-d'œuvre ont modifié les modèles traditionnels de travail et de collaboration.

Pour développer une culture de collaboration professionnelle, nous avons premièrement développé la cohésion d'équipe par l'entremise de formations pour mieux comprendre son propre profil DISC et celui de ses collègues de travail. Par la suite, nous avons défini les valeurs du Conseil et développé des chartes de services pour augmenter la clarté organisationnelle au sein de chaque équipe. Cette clarté organisationnelle permet de définir le rôle de chacun et sa contribution possible au sein de l'équipe.

Avec les défis rencontrés pendant les 5 dernières années, les pratiques au sein des équipes et des écoles sont passées de formations traditionnelles en personne à des réseaux collaboratifs virtuels afin de pallier le manque de suppléance et les restrictions de déplacements pendant la pandémie.

Ce bilan met en lumière les progrès et les changements significatifs dans le développement d'une culture de collaboration professionnelle au sein de l'organisation, soulignant également l'adaptabilité face aux défis rencontrés. Les résultats des sondages et l'analyse des pratiques passées permettront de guider les futures actions visant à promouvoir la collaboration et à améliorer le bien-être des membres du personnel.

Favoriser la résilience

Plusieurs ajouts à nos pratiques ont eu lieu pour améliorer le bien-être de nos élèves et de la communauté scolaire. Tout d'abord, nous avons mis l'accent sur l'accueil de la communauté scolaire ainsi que de nos partenaires communautaires en créant un comité encadrant l'accueil au conseil. Ce comité a porté ses fruits, car les résultats du sondage sur le climat scolaire du printemps 2019 démontrent que les élèves et leurs parents se sentent très bien accueillis dans nos écoles.

À l'automne 2019, nos services éducatifs ont orienté leurs efforts vers la résilience en initiant le personnel scolaire à l'apprentissage en profondeur (NPDL). Cette approche pédagogique soutient le développement de la résilience en favorisant la création de situations d'apprentissage authentiques, à travers laquelle les élèves acquièrent les 6 compétences globales (les 6 C). La même année, nous avons lancé le programme «Amis pour la vie» dans les écoles élémentaires afin de développer les habiletés sociales des élèves, favorisant ainsi leur bien-être à l'école. Ces deux approches ont connu une belle croissance au cours de l'année 2019-2020, avec une représentation de chaque école au Global Learning Lab à Toronto en novembre.

La rentrée suivante s'est déroulée sous les restrictions de la pandémie, ce qui a rendu primordial de mettre le bien-être de tous en avant-plan. Nous avons partagé les outils «Les 10 premiers jours d'école» et «La santé mentale au quotidien» dès le début de l'année scolaire et dans l'Hebdo tout au long de l'année pour soutenir le personnel dans cette nouvelle priorité.

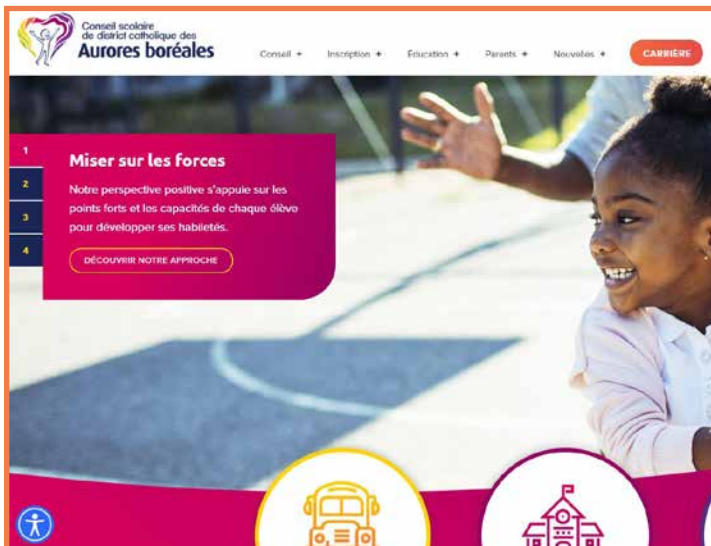
Le retour à la normale en 2021 nous a permis d'explorer des outils concrets pour recueillir des données sur la résilience. Nous avons opté pour *Flourishing Life* et avons planifié le projet pilote avec la participation de 5 classes volontaires. Nous avons également effectué des ajouts importants en matière de dotation pour le bien-être des élèves, tels que l'ajout de postes de conseillères en assiduité à temps plein et de techniciennes en travail social, par exemple.



Mettre en valeur notre environnement accueillant

Les résultats du sondage de satisfaction sur le climat scolaire ont été marqués par une légère baisse de satisfaction en 2023 que l'on explique par les presque deux années de la COVID. Celle-ci nous a emmenés à développer des outils spécifiques afin de communiquer différemment avec les familles et les employés. Les sites Web des écoles et du Conseil ont été revus en adéquation avec une nouvelle image de marque du Conseil en 2021.

Des efforts ont été déployés en matière d'accueil, d'inclusion et de compétences interculturelles envers nos employés et les élèves issus de l'immigration. Le Conseil a poursuivi des partenariats en matière d'accueil avec des organismes de la communauté ou des consultants afin d'offrir des formations aux employés.

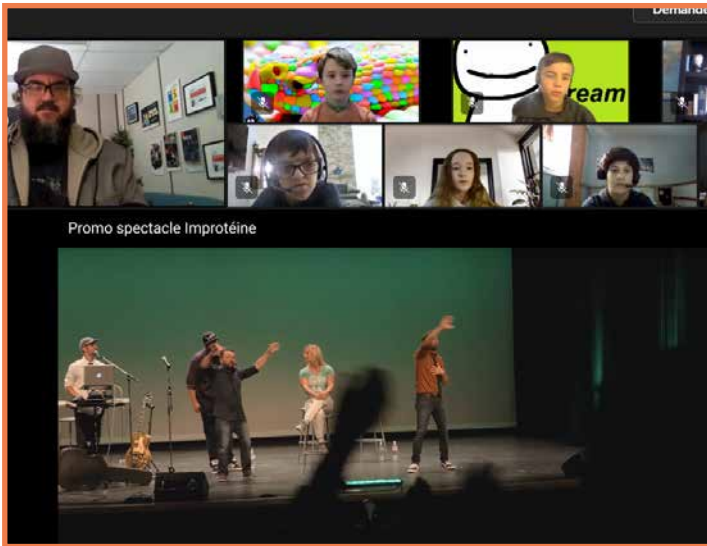


Ancrer les valeurs d'autonomie et de responsabilité citoyenne

L'introduction de la transformation de l'expérience d'apprentissage, l'intégration des 6 compétences globales, ont mis la table pour le virage au virtuel qu'a exigé la pandémie. Au retour de celle-ci, un napperon combinant les éléments d'NPDL, le profil de sortie de l'élève catholique, les axes de la construction identitaire et les 4 éléments essentiels du bien-être a été créé pour que les liens soient visibles entre eux et plus facile à mettre en œuvre dans la salle de classe. Dorénavant, l'interdisciplinarité est bien ancrée comme outil efficace de développement de l'autonomie et de responsabilité citoyenne.

FIERTÉ

Accroître l'engagement de chacun envers la francophonie



Renforcer la construction identitaire chez les élèves

Le sondage sur le climat scolaire réalisé au cours de la première année de la planification stratégique met en évidence les différentes perceptions des élèves et des enseignants à l'égard de la langue française. Alors que 96 % des élèves se sentent encouragés, confiants et compétents de s'exprimer en français, seuls 54 % des membres du personnel des écoles estiment que les élèves sont aptes à exprimer leurs opinions en français. Cet écart a inspiré la tenue des forums «*Identité et langue*», ouverts à tous les employés du conseil, dans le but de les sensibiliser à leur rôle d'accompagnement dans la construction de l'identité des élèves.

Le passage au format virtuel a eu comme conséquence positive d'ouvrir la porte à un large éventail de productions artistiques qui ne pouvaient pas toutes se déplacer dans nos régions auparavant. Cela a ainsi élargi l'espace francophone au sein de nos communautés scolaires, qui ont pu profiter de spectacles et de tournois d'improvisation malgré les défis imposés par la pandémie. À la fin de cette dernière, la reprise des événements systémiques, même sous une forme modifiée, a été accueillie avec enthousiasme. Une collaboration créative avec le groupe Improtéine a donné la parole aux élèves dans une capsule vidéo abordant de manière franche et ludique le phénomène important de l'insécurité linguistique en milieu minoritaire.



Valoriser l'engagement du personnel

Les cérémonies de reconnaissance du personnel ont été faites de manière virtuelle deux ans de suite. Ce nouveau format – dû principalement à la COVID – nous a tout de même permis de célébrer et créer un sentiment d'appartenance. Nous avons réussi à être créatifs notamment avec des invités spéciaux pour participer à l'animation de la rencontre.

Les événements incontournables en matière de francophonie, catholicité et Premières Nations sont connus de tous grâce aux outils déployés (calendriers, intranet, padlet éducatif, Hebdo éducatif).



Consolider le rôle du Conseil et de ses écoles à titre de partenaires communautaires visibles et engagés

Les changements apportés aux sites Web des écoles et celui du Conseil renforcent notre identité de système d'éducation francophone catholique sur un vaste territoire où la langue anglaise est majoritaire. Nous relayons régulièrement et participons activement aux événements de la communauté en tant que conseil et écoles (événement estival, soirée à thème, lien avec la communauté autochtone, soirée portes ouvertes, etc.).

Les écoles bénéficient d'un guide de recrutement et les parents ont accès à un guide de la rentrée sur la majorité des sites Web de nos écoles.

RÉUSSITE

Hausser la maîtrise de la langue française



Accroître les compétences langagières des élèves

Deux grandes initiatives visant à améliorer les compétences linguistiques des élèves ont été lancées en 2018-2019 : l'ISLÉ et le programme AIM. Initié d'abord en tant que projet pilote dans une école, le programme ISLÉ vise à soutenir intensivement les élèves dans l'apprentissage de la lecture et de l'écriture en première année. Ce programme est désormais déployé dans toutes les écoles élémentaires du conseil. Quant au programme AIM, il s'agit d'un outil développé pour favoriser la francisation et la communication orale des élèves de maternelle et de jardin d'enfants. Afin d'améliorer l'efficacité de la mise en œuvre de ces programmes à l'échelle du système, des réseaux maternelle-jardin d'enfants et ALF ont été créés l'année suivante. Au sein de ces réseaux, des réunions, des partages de bonnes pratiques et des formations veillent à uniformiser la prestation des programmes par les enseignants. Plus récemment, l'approche plurilingue a été introduite et continue de produire des résultats positifs dans nos écoles.



Favoriser l'approche de renforcement positif

L'approche du renforcement positif a été intégrée dans le plan d'action en 2019-2020 en tant que stratégie visant à encourager les comportements souhaités chez les élèves, notamment l'utilisation spontanée du français dans diverses situations en milieu scolaire. Par la suite, des formations ont été organisées lors des journées pédagogiques pour approfondir la compréhension de cette approche, en mettant l'accent sur l'équité, l'inclusion et la gestion des comportements. Ensuite, la collecte de données pour mesurer l'efficacité des interventions mises en place et la célébration des succès ont été ajoutées, avec un accompagnement assidu de la conseillère en analyse comportementale lors des réunions des comités de climat scolaire positif (CSP). Sous sa direction, chaque école a suivi une démarche séquentielle pour établir des valeurs communes, un code de vie simple, visible et compréhensible en termes d'élèves, ainsi que des comportements explicitement enseignés. Les retombées de cette approche sont considérables dans la création d'un climat scolaire positif, et les pratiques de gestion de classe des enseignants ont progressé grandement grâce à son adoption.





RESPECT

- Je parle en français.
- Je suis les consignes.
- Je regarde la personne qui parle (adulte ou enfant).
- J'utilise des mots polis (ex: s'il vous plaît, merci, bonjour, au revoir, etc.).
- Je démontre une attitude positive.
- J'attends mon tour pour parler.



RESPONSABILITÉ

- Je démontre une attention active.
- Je fais les tâches demandées, en respectant le temps alloué.
- Je prends soin du matériel de l'école.
- J'accepte les conséquences naturelles de mes actions.
- Je garde ma place propre (pupitre, salle à dîner).



PERSÉVÉRANCE

- Je fournis des efforts et je continue, même quand c'est difficile.
- Je demande de l'aide au besoin.
- Je demande comment je pourrais m'améliorer.





Conseil scolaire
de district catholique des
Aurores boréales

Tous ensemble pour
le BIEN-ÊTRE, la FIERTÉ
et la RÉUSSITE de chacun



@csdcab