



**312^e RÉUNION (RÉGULIÈRE)
LE 22 FÉVRIER 2025
CENTRE SCOLAIRE DE LA RIVE-SUD**

PRÉSENCES

MEMBRES ÉLUS :	Racette, Diane - présidente	Rive-Sud
	Hinton, Jessica - v-présidente	Truro
	Arsenault, Jeff	Halifax
	Burke-Saulnier, Andrea	Clare
	Charland, Clermont	Victoria-Cap Breton
	Comeau, Michel	Clare
	deViller, Clyde	Argyle
	Haché, Philippe	Inverness
	Howlett, Katherine	Halifax
	Samson, Blair	Richmond
ABSENCES MOTIVÉES :	Babin, Denise	Argyle
	Clément-Fraser, Francine	Antigonish
	Lavigne, Hélène	Annapolis
PERSONNEL :	Collette, Michel	directeur général
	Goud, Audrée-Maude	secrétaire corporative
	Saulnier, Janine	trésorière

Samedi 22 février 2025

1. OUVERTURE DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU CONSEIL

Vérification du quorum

À 9 h 00, la présidente ouvre la réunion régulière du Conseil et constate le quorum. Audrée-Maude Goud agit à titre de secrétaire d'assemblée.

Le directeur du Centre scolaire de la Rive-Sud, M. Alex Godbold, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et donne un bref historique de sa région.

2. RECONNAISSANCE CULTURELLEMENT RESPECTUEUSE DU TERRITOIRE MI'KMAW

La présidente fait la lecture de la déclaration de reconnaissance culturellement respectueuse du territoire Mi'kmaw.

3. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Philippe Haché, appuyé par Michel Comeau, propose d'adopter l'ordre du jour tel que présenté. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

4. DÉCLARATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Aucun conflit d'intérêts de déclaré.

5. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL

5.1. Réunion 311 (régulière), Réunion virtuelle

Clyde deViller, appuyé par Andrea Burke-Saulnier, propose d'adopter le procès-verbal de la réunion régulière du 18 janvier 2025. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

6. MOTION DE RESCISION DE LA RÉOLUTION 309-08

Avant le début de la discussion, la secrétaire corporative passe à travers les articles 6.36 (a) et (d) du Règlement intérieur du Conseil en lien avec les motions de rescisions. Elle précise, entre autres, que la proposeuse peut brièvement donner les motifs de la motion de rescision et que si celle-ci est appuyée par un autre membre, elle sera mise aux voix sans débat supplémentaire et devra obtenir le consentement de deux tiers (2/3) des membres présents. De plus, si la motion de rescision ne passe pas, le Conseil ne pourra pas considérer une autre motion de rescision de la même question au cours des douze prochains mois.

Katherine Howlett présente sa motion et souligne les motifs de la motion. Elle spécifie qu'elle présente la motion afin que le Conseil puisse avoir la discussion à la table pour voir s'il souhaite rescinder la résolution 309-08 ou non. Elle souligne que le Conseil a pris une décision basée sur un processus qui avait bien été suivi et qu'elle est très sensible à la situation; cependant, elle cautionne que si le Conseil change d'avis envers la décision déjà prise, ça pourrait avoir le potentiel de créer un précédent.

Un membre indique qu'il n'est pas d'accord de la méthode utilisée pour revoir la résolution adoptée du Conseil.

Jeff Arsenault appuie la motion; ce qui, conformément au Règlement intérieur, met fin à la discussion et le Conseil doit passer au vote sans débat supplémentaire.

La présidente met la motion au vote. Elle rappelle qu'il faut le consentement de deux tiers (2/3) des membres présents pour que la motion passe.

Jeff Arsenault s'abstient de voter lors de la prochaine motion. Conformément à l'article 6.33(b) du Règlement intérieur, on estime qu'il a voté contre la motion.

Résolution 312-01

Katherine Howlett, appuyée par Jeff Arsenault, propose que le Conseil rescinde la résolution 309-08, adoptée le 2 novembre 2024, qui se lit comme suit :

Francine Clément-Fraser, appuyée par Hélène Lavigne, propose d'adopter le nom « Le Phare » pour le centre communautaire sur la péninsule d'Halifax.

Votes positifs : 7

Votes négatifs : 3

ADOPTÉ AUX DEUX TIERS DES VOIX.

6.1. PROCHAINES ÉTAPES, LE CAS ÉCHÉANT

Résolution 312-02

Katherine Howlett, appuyée par Clyde deViller, propose de nommer Jessica Hinton pour remplacer Marc Pinet à titre de représentante du Conseil au comité du choix de nom du Centre communautaire sur la péninsule d'Halifax.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

Jeff Arsenault s'abstient de voter lors de la prochaine motion. Conformément à l'article 6.33(b) du Règlement intérieur, on estime qu'il a voté contre la motion.

Résolution 312-03

Blair Samson, appuyé par Philippe Haché, propose de relancer le concours à la communauté pour soumettre des noms pour le nouveau centre communautaire sur la péninsule d'Halifax, conformément à la politique 242.

ADOPTÉ À LA MAJORITÉ DES VOIX.

7. RÉSOLUTIONS EN BLOC

- 7.1. SUIVI AUX RÉSOLUTIONS 311
- 7.2. CORRESPONDANCE
- 7.3. SEMAINE PROMOTION ÉDUCATION EN FRANÇAIS
- 7.4. RAPPORT DE LA REPRÉSENTANTE AU CA FNCSF
- 7.5. RAPPORT COMITÉ ÉDUCATION
- 7.6. RAPPORT COMITÉ FINANCES
- 7.7. RAPPORT COMITÉ AUDIT

Résolution 312-04

Jeff Arsenault, appuyé par Andrea Burke-Saulnier, propose que le Conseil approuve les résolutions en bloc dans les formes présentées, y compris la réception de l'information fournie dans les rapports et les autres documents inscrits dans les résolutions en bloc.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

8. PRÉSENTATION – RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS PROVINCIALES | 6^e ANNÉE (2024)

Étant toujours sous un ordre d'embargo du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les résultats des évaluations provinciales 2024 des élèves de la 6^e année sont présentés à huis clos par Marc Deveau, directeur du secteur de l'apprentissage et des services inclusifs.

Marc Deveau se joint à la réunion.

8.1. COMITÉ À HUIS CLOS

Blair Samson, appuyé par Philippe Haché, propose que le Conseil se réunisse à huis clos. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

8.2. FIN DU COMITÉ À HUIS CLOS

Philippe Haché, appuyé par Clermont Charland, propose de mettre fin au huis clos et de retourner en assemblée régulière. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

Marc Deveau quitte la réunion.

9. AFFAIRES DU CONSEIL

9.1. DOTATION 2025-2026

9.1.1. Principes de dotation (écoles) 2025-2026

Le Conseil reçoit la recommandation de l'administration concernant les principes de dotation 2025-2026. Voir Annexe I. Ceux-ci sont adoptés annuellement conditionnellement à l'approbation du budget et respectent, entre autres, les directives du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les ententes collectives, le cas échéant.

Les membres posent des questions sur les divers besoins dans les écoles en lien avec la dotation à différents niveaux. Ceci fut l'objet d'une discussion approfondie.

Résolution 312-05

Clyde deViller, appuyé par Michel Comeau, propose que le Conseil accepte le rapport de l'administration « Principes de dotation – Lignes directrices 2025-2026 ».

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

9.1.2. Vision vers 2030 : Ajout de ressources humaines

Le Conseil reçoit la recommandation de l'administration concernant l'ajout de ressources humaines. Voir Annexe II.

Le directeur général indique que l'ajout de ressources additionnelles pour les bureaux ne se fait pas à la légère. Il précise qu'avec la croissance continue du système et l'absence d'ajouts significatifs aux secteurs d'appui depuis plusieurs années, nous faisons face à des défis considérables pour répondre aux besoins essentiels dans des secteurs clés. Il explique que sans un renforcement de ces services, il devient de plus en plus difficile d'assurer le bon fonctionnement et la pérennité de notre système éducatif.

Les membres posent des questions de clarification et discutent de la recommandation de l'administration.

Ceci fut l'objet d'une discussion approfondie.

Résolution 312-06

Jeff Arsenault, appuyé par Philippe Haché, propose que le Conseil accepte le rapport de l'administration « Vision vers 2030 – Ajout de ressources humaines ».

Blair Samson demande un vote enregistré.

Votes positifs: Jeff Arsenault, Andrea Burke-Saulnier, Clermont Charland, Michel Comeau, Clyde deViller, Philippe Haché, Jessica Hinton, Katherine Howlett, Diane Racette

Vote négatif: Blair Samson

ADOPTÉ À LA MAJORITÉ DES VOIX.

9.2. MODIFICATION DES NIVEAUX SCOLAIRES EBJ ET ECGH 2025-2026

Le directeur général présente la recommandation de l'administration de relocaliser les enfants de la prématernelle (Grandir en français) actuellement au Pavillon (ancien complexe H) vers l'École Bois-Joli. Il précise que cette démarche vise à offrir un environnement d'apprentissage mieux adapté aux besoins des enfants et du personnel, tout en répondant à des enjeux opérationnels, structurels et de sécurité. Ce changement changerait alors les niveaux scolaires de l'École Bois-Joli et l'École du Carrefour du Grand-Havre, le cas échéant.

Katherine Howlett, appuyée par Philippe Haché, propose que le Conseil se réunisse à huis clos. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

Blair Samson, appuyé par Katherine Howlett, propose de mettre fin au huis clos et de retourner en assemblée régulière. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

Les membres reçoivent et discutent des détails entourant la recommandation de l'administration dans le rapport intitulé *Reconfiguration de l'École Bois-Joli et l'École du Carrefour* qui comprend l'état vieillissant du Pavillon, les problèmes opérationnels et de sécurité, les infrastructures insuffisantes, ainsi que les projections de croissance.

Selon la recommandation présentée, l'année scolaire 2025-2026 verrait désormais l'École Bois-Joli accueillir les enfants et élèves de Grandir en français à la 3^e année et l'École du Carrefour du Grand-Havre accueillir les élèves de la 4^e à la 8^e année.

Résolution 312-07

Jeff Arsenault, appuyé par Clermont Charland, propose que le Conseil accepte le rapport de l'administration « Reconfiguration de l'École Bois-Joli et l'École du Carrefour ».

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

9.3. DEMANDE DE SOUTIEN (FNCSF) – REPRISE DE L'ÉTUDE CONTINUUM ÉDUCATIF

Résolution 312-08

Clyde deViller, appuyé par Katherine Howlett, propose que le Conseil envoie une lettre au président du Comité permanent des langues officielles en soutien à la demande de la Fédération des conseils scolaires francophones (FNCSF) concernant la reprise et la conclusion de l'étude sur le continuum éducatif en français.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

10. RAPPORTS D'ACTIVITÉS

10.1. RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

Le rapport est déposé.

10.2. RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le directeur général souligne quelques points de son rapport.

10.3. RAPPORT DE LA TRÉSORIÈRE

Le rapport est déposé.

11. PÉRIODE DE QUESTIONS ET COMMENTAIRES DES MEMBRES

Les membres font des commentaires et posent des questions qui portent sur les sujets suivants :

- Les journées de tempêtes - annulation des écoles / classes et du transport;
- La possibilité de réviser la politique 611 – *Politique linguistique*;
- Les rénovations dans les écoles;
- La santé mentale dans les écoles.

12. AVIS DE MOTION

Blair Samson fait un avis de motion pour la prochaine réunion pour modifier l'article 6.36 (a) du Règlement intérieur pour ajouter une précision permettant un débat après que la motion de reconsidération ou de rescision est appuyée, et ce, seulement si 2/3 des membres présents y consentent.

13. COMITÉ À HUIS CLOS

Philippe Haché, appuyé par Blair Samson, propose que le Conseil se réunisse à huis clos. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

14. FIN DU COMITÉ À HUIS CLOS

Jeff Arsenault, appuyé par Katherine Howlett, propose de mettre fin au huis clos et de retourner en assemblée régulière. ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ.

15. RAPPORT DU COMITÉ À HUIS CLOS

La vice-présidente indique que le Conseil a reçu de l'information sur les cas confidentiels 2024-11 et 2025-01, ainsi que les cas personnels 2025-03P et 2025-04P.

16. PROCHAINE RÉUNION DU CONSEIL

La prochaine réunion régulière est prévue le 5 avril 2025 à l'École Rose-des-Vents.

17. LEVÉE DE LA SÉANCE

À 14 h 20, les points à l'ordre du jour ayant été traités, Philippe Haché propose de lever la séance.

Diane Racette, présidente

Audrée-Maude Goud, secrétaire corporative

Principes de dotation

Lignes directrices 2025-2026

1

RÉUSSITE SCOLAIRE

Veiller à ce que les écoles disposent des ressources nécessaires pour favoriser la réussite scolaire de tous les élèves.

2

PRIORITÉ À LA LITTÉRATIE AU BAS ÉLÉMENTAIRE

Souligner l'importance de la littératie à tous les niveaux, en particulier pour les élèves de la maternelle à la 3^e année.

3

CONSTRUCTION IDENTITAIRE

Affirmer le droit de tous les élèves à s'épanouir et à construire leur identité dans un milieu scolaire francophone, imprégné de la culture acadienne/francophone et ouvert sur le monde.

4

ACCÈS ÉQUITABLE

Garantir à chaque élève l'accès à des services de qualité, adaptés à ses besoins et couvrant les trois paliers, afin de favoriser un apprentissage optimal.

5

LEADERSHIP PÉDAGOGIQUE

Reconnaître le leadership pédagogique de l'équipe administrative en établissant des ratios de supervision adaptés.

6

COMMUNAUTÉS VIBRANTES

Prendre des décisions en tenant compte de l'importance de favoriser la pérennité et la vitalité des communautés où se trouvent les 23 écoles du CSAP.

7

SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

Intégrer le développement du sentiment d'efficacité personnelle dans le processus de gestion du placement du personnel.

DOTATION DES SALLES DE CLASSE

Les classes doivent respecter la taille des salles de classe et peuvent atteindre le plafond maximum suivant selon les normes du MEDPE :

Niveaux	Taille des salles de classe
Maternelle à 2e année	20 à 22 élèves
3e à 6e année	25 à 27 élèves
7e à 9e année	28 à 30 élèves
10e à 12e année	30 à 32 élèves

- Pour les niveaux de la maternelle à la 9e année, une allocation de 1,173 ETP sera accordée par classe.
- Pour les niveaux de la 10e à la 12e année, une allocation de 1,45 ETP sera accordée par classe afin d'augmenter l'accès à la programmation scolaire en lien avec le rapport de rétention et recrutement.
- Comme stipulé à l'article 59.02 du contrat provincial des enseignants de la Nouvelle-Écosse, les enseignants auront droit à un minimum de 15% de temps de préparation.

DOTATION DES SALLES DE CLASSE MULTI-ÂGES

- Les classes combinées regroupent plusieurs niveaux scolaires dans une même salle de classe. Il est approprié de créer des classes combinées ou des regroupements d'élèves d'âges différents afin de respecter les plafonnements. Le plafond pour une classe combinée est généralement déterminé par le plafond du niveau scolaire le plus bas.
- Les combinaisons de la maternelle et de la 1re année sont à éviter. Toutefois, il sera possible de combiner une classe de maternelle et de 1re année dans des situations exceptionnelles.
- Les combinaisons de la 3e année et de la 4e année sont à éviter. Si elles ne peuvent être évitées, un appui pédagogique de 0,15 ETP sera octroyé pour l'enseignement du programme d'anglais à la 4e année.

RÉUSSITE ÉDUCATIVE DES ÉLÈVES

Besoins spécifiques aux écoles

- 8,75 ETP seront accordés selon les besoins des écoles. Les facteurs suivants guideront la dotation : nombre de classes multi âge, besoins en littératie, expérience du personnel, innovation pédagogique.

Appui à l'enseignement de la littératie (M-3)

- Appui à l'enseignement de la littératie de la maternelle à la 3e année :
 - Nombre de classes (maternelle à la 3e année) x 0,35 x 0,2 ETP
- L'attribution de la dotation d'intervention en littératie sera évaluée en fonction des besoins dans les écoles.

MODALITÉS POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Enseignement-ressource / centre d'apprentissage

- Le rapport de services aux élèves est un 1,0 ETP - 150 élèves (selon les normes du MEDPE).
- Une répartition de 11,0 ETP sera déterminée selon les besoins individuels des écoles.
- Chaque école est dotée de 0,5 à 1,0 ETP pour le centre d'apprentissage, le cas échéant, c'est-à-dire des cas complexes.

Conseillers en orientation scolaire et counselling

- Environ 1,0 ETP - 500 élèves - écoles élémentaires (selon les normes du MEDPE)
- Environ 1,0 ETP - 400 élèves - écoles secondaires (selon les normes du MEDPE)
- Minimum de 0,5 ETP pour les écoles M-12

Suppléance à temps plein

- La suppléance à temps plein sera accordée aux écoles identifiées comme ayant des besoins spéciaux accrus, jusqu'à un maximum de 25 ETP.

Service d'accueil

- Une répartition de 5,5 ETP sera déterminée selon les besoins individuels des écoles pour faciliter l'apprentissage et l'intégration scolaire des élèves nouveaux arrivants allophones.

Intervention en mathématique

- Une répartition de 4,0 ETP sera déterminée selon les besoins individuels des écoles.

Appui aux comportements

- Mentorat pour soutien aux élèves (NSTU) : Une répartition de 5,5 ETP sera déterminée selon les besoins individuels des écoles.
- Intervenant en soutien aux élèves (non-syndiqué) : Une répartition de 12,0 ETP sera déterminée selon les besoins individuels des écoles.

DOTATION DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE

L'allocation de l'administration scolaire doit être affectée à la direction de l'école, jusqu'à concurrence de 1,0 ETP, et les ressources supplémentaires à la direction adjointe.

ETP Enseignant	Allocation administrative
Moins de 7	0,6
7 à 9,99	0,8
10 à 14,99	1,0
15 à 24,99	1,5
25 à 34,99	1,75
35 à 42,99	2,0
43 et +	2,5

AUTRES ALLOCATIONS D'APPUI DU CSAP

Mentorat

- Allocation de 10,0 ETP pour le mentorat en lien avec la mise en oeuvre du plan stratégique du CSAP (répartition par regroupement).

Orthophonistes

- 1,0 ETP pour 1 400 élèves (MEDPE)
- Minimum de 1,0 ETP par regroupement

Psychologues scolaires

- 1,0 ETP pour 1 800 élèves (MEDPE)
- Minimum de 1,0 ETP par regroupement

PROGRAMMES COMPLÉMENTAIRES

Options et opportunités (O2)

- Selon les modalités du MEDPE

Baccalauréat international (BI)

- Selon les modalités du MEDPE

Cours CO-OP

- Selon les modalités du MEDPE

PERSONNEL DE SOUTIEN DES ÉCOLES

Adjoints administratifs scolaires

Les heures des adjoints administratifs scolaires seront attribuées selon les critères ci-bas.

- Les écoles de maternelle à la 12e année recevront une allocation minimale de 35h/semaine
- Un ajout de 5h/semaine sera alloué lorsqu'il y a plus de 100 élèves dans les niveaux 10e à 12e année.

Nombre d'élèves	Allocation (h/sem)
1 à 99	27,5 heures
100 à 199	30 heures
200 à 299	35 heures
300 à 399	40 heures
400 à 499	45 heures
500 à 599	50 heures
600 à 699	55 heures
700 à 799	60 heures

Aides-enseignants

La dotation sera accordée selon les besoins individuels des élèves en s'inspirant des 2 critères suivants :

- Soins personnels
- Comportements sévères et dangereux

Surveillance

Les heures accordées seront allouées selon les principes suivants :

Niveaux	Allocation (h/sem) : Nb élèves
Maternelle à 6e année	1 : 50
7e à 9e année	1 : 70
10e à 12e année	1 : 200

Entretien des écoles

Les heures de conciergerie sont attribuées selon le ratio suivant :

- 8 heures de conciergerie par jour pour 25 600 pieds carrés
- La direction du secteur des opérations pourra recommander des ajustements aux heures allouées pour répondre aux besoins spécifiques d'une école et assurer l'entretien adéquat de tous les espaces scolaires.

PERSONNEL DE SOUTIEN DES ÉCOLES

Aide-bibliotechnicien

Les heures accordées seront allouées selon les principes suivants :

Nombre d'élèves	Allocation école élémentaire (h/sem)
Jusqu'à 250	15 heures
251 à 350	20 heures
351 à 450	25 heures
451 à 550	30 heures
551 et +	35 heures

Nombre d'élèves	Allocation école M-12 (h/sem)
Jusqu'à 250	20 heures
251 à 350	25 heures
351 à 450	30 heures
451 à 550	35 heures

Nombre d'élèves	Allocation école secondaire (h/sem)
Jusqu'à 250	20 heures
251 à 350	25 heures
351 à 450	30 heures
451 à 550	35 heures
551 à 700	40 heures



VISION 2030

Ajout de ressources humaines

Le plan stratégique 2024-2030, fondé sur le bien-être, la construction identitaire, le leadership efficace et les pratiques basées sur des données probantes, guide nos priorités et nos actions.

Ce rapport est soumis au Conseil pour approbation lors de la rencontre régulière prévue du 22 février 2025. Il demeure confidentiel jusqu'à cette date.



RESSOURCES
POUR LES
ÉCOLES



RESSOURCES
POUR LES
BUREAUX



RESSOURCES
POUR LA
PETITE
ENFANCE

Ressources additionnelles pour les écoles

Les demandes de ressources additionnelles pour les écoles figureront dans le document intitulé « Principes de dotation ». Afin de répondre aux besoins opérationnels dans ses écoles, le CSAP reconnaît l'importance d'avoir accès à une banque de suppléants. Cette banque contribue non seulement à répondre aux imprévus survenant au cours de l'année scolaire, mais également au renouvellement et au renforcement des ressources humaines.

Embauche de suppléants terme (8 ETP)

APPROUVÉ SANS RÉSERVE

« Approuvé sans réserve » signifie que nous recommandons l'approbation au Conseil et que les embauches peuvent être effectuées en suivant le processus normal de recrutement et l'ordre des priorités prescrites par la convention collective NSTU - MEPDE. La date prévue d'entrée en fonction est le 1er août 2025.

JUSTIFICATION

Les 8 ETP s'ajoutent au 17 ETP provenant de l'initiative du SM de 2024-2025 pour un total de 25 ETP. Les suppléant(e)s à terme (sous contrat) constituent une mesure proactive pour gérer les imprévus, tout en assurant la continuité des services essentiels. Par exemple, cela minimise le redéploiement des enseignant(e)s-ressources pour effectuer de la suppléance, préservant ainsi leur rôle spécifique à l'appui des élèves en besoin au sein du CSAP.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Culture et climat inclusifs, accueillants et bienveillants
- Objectif : Assurer un milieu de travail et d'apprentissage bienveillant, inclusif, équitable et sécuritaire

Service d'accueil (1 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE

« Approuvé avec réserve » signifie que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

La création d'un poste supplémentaire pour le service d'accueil dans les écoles est cruciale pour répondre aux besoins croissants du CSAP, en particulier en ce qui concerne l'équivalence réelle. Dans un premier temps, nous devons entamer les démarches avec le MEDPE afin d'obtenir une augmentation des ETP, compte tenu de l'unicité de notre organisation. Il est également essentiel de reconnaître que l'avenir de la francophonie en Nouvelle-Écosse repose sur l'immigration. Dans ce contexte, il est impératif que nous soyons proactifs pour soutenir l'intégration des nouveaux arrivants et leur offrir un accueil adéquat au sein de nos écoles. En parallèle, un dossier de justification devra être présenté au ministère si les ressources allouées pour cette initiative ne répondent pas aux besoins identifiés. Cela nous permettra de défendre notre position et d'assurer que les fonds nécessaires soient disponibles pour soutenir efficacement notre mission. La date prévue d'entrée en fonction est le 1er août 2025.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Culture et climat inclusifs, accueillants et bienveillants
- Objectif : Assurer un milieu de travail et d'apprentissage bienveillant, inclusif, équitable et sécuritaire

Ressources additionnelles pour les bureaux

La demande de ressources additionnelles pour les bureaux ne se fait pas à la légère. Cependant, avec la croissance continue de notre système et l'absence d'ajouts significatifs aux secteurs d'appui depuis plusieurs années, nous faisons face à des défis considérables pour répondre aux besoins essentiels dans des secteurs clés tels que les finances, les ressources humaines et les communications. Sans un renforcement de ces services, il devient de plus en plus difficile d'assurer le bon fonctionnement et la pérennité de notre système éducatif.

Coordonnateur(-trice) RH (1 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE ET UN ALIGNEMENT PLUS PRÈS AVEC LA LOI SUR LE CSAP

« Approuvé avec réserve » signifie que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

La création d'un second poste de coordonnateur(-trice) en ressources humaines est essentielle pour garantir que le CSAP respecte pleinement les exigences de la Loi sur le CSAP. Ce besoin est devenu de plus en plus évident lors des dernières années, et il est crucial de renforcer notre équipe des ressources humaines pour améliorer notre efficacité et répondre aux besoins croissants de l'organisation. La question de la relève et du maintien de la direction des ressources humaines est primordiale. Pour assurer une continuité efficace et un fonctionnement optimal du service, il est essentiel que l'organigramme reflète les responsabilités du secteur des ressources humaines, conformément aux règlements établis. Ce poste nécessitera une révision des services RH afin de garantir la conformité aux obligations légales. En intégrant ce rôle supplémentaire de gestion au sein de l'équipe RH, nous pourrions améliorer nos fonctions, notamment en matière de relations de travail, de gestion des performances, d'équité en matière d'emploi et de planification de la relève, tout en renforçant notre capacité à répondre aux besoins de notre personnel. La date prévue d'entrée en fonction est le 1er août 2025, au plus tard.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Culture et climat inclusifs, accueillants et bienveillants
- Objectif : Assurer un milieu de travail et d'apprentissage bienveillant, inclusif, équitable et sécuritaire

Conseiller(-ère) en communication (1 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE

« Approuvé avec réserve » signifie que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

Ce poste est essentiel pour rendre le CSAP plus proactif et stratégique dans ses communications, tout en assurant une relève adaptée aux besoins futurs. Face aux attentes croissantes en transparence et engagement public, le Conseil doit renforcer sa présence dans les médias, y compris sur les plateformes numériques et réseaux sociaux, pour mieux connecter avec la communauté. Comme en ressources humaines et finances, les moyens alloués aux communications n'ont pas suivi l'évolution des besoins. Un conseiller supplémentaire garantira une coordination efficace, augmentera la visibilité du Conseil et répondra de manière proactive aux demandes internes et externes. Ce poste soutient aussi les priorités du Conseil en renforçant sa notoriété et l'engagement communautaire. L'entrée en fonction est prévue le 1er août 2025. La date prévue d'entrée en fonction est le 1er août 2025.

LIENS AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Pratiques efficaces fondées sur des données probantes

- Orientation stratégique : Optimisation des services et processus
- Objectif : Optimiser les directives, procédures et pratiques tant au niveau des secteurs que dans les écoles

Axe : Construction identitaire

- Orientation stratégique : Enrichissement des espaces francophones
- Objectif : Promouvoir une variété d'éléments de la culture dans divers contextes sociaux et environnementaux d'apprentissage.

Ressources additionnelles pour les bureaux

Agent(e) de la comptabilité (1 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE

« Approuvé avec réserve » indique que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

Ce poste est essentiel pour répondre aux demandes croissantes du système et à l'évolution significative du budget du CSAP qui est passé de 20 millions à 130 millions depuis sa création. Malgré les exigences accrues, il y a eu peu d'ajouts dans le secteur des finances. De plus, aucune initiative du MEDPE n'a spécifiquement visé ce domaine, laissant le CSAP sous-doté dans des fonctions critiques. Conformément aux règlements de la Loi sur le CSAP, un service financier doit couvrir les responsabilités suivantes : élaboration des budgets, comptabilité (incluant la paie), gestion des risques liés aux assurances, approvisionnement, soutien aux audits, gestion des fonds scolaires et appui principal en finances. Le projet de modernisation de SAP (S4Hana) débute le 1er avril 2025. La première étape est la transition du système financier de SAP ECC à S4Hana. Les prochaines étapes toucheront les achats, les opérations pour enfin aboutir avec la paie/ressources humaines. Ce projet d'une durée de quelques années est très exigeant et ne pourra être mené à terme sans un ajout de ressources. La création de ce poste permettra de combler ces lacunes structurelles, d'assurer une gestion financière efficace et conforme aux exigences légales, et de soutenir la croissance continue du CSAP tout en répondant aux besoins opérationnels croissants. Un deuxième poste pourrait être ajouté suite à une analyse plus approfondie des besoins. La date prévue d'entrée en fonction est le 1er août 2025.

LIENS AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Leadership efficace

- Orientation stratégique : Culture organisationnelle axée sur les résultats
- Objectif : Développer une culture de l'adaptabilité et de l'innovation pour une gestion proactive du changement.

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Sentiment d'efficacité personnelle
- Objectif : Soutenir l'insertion professionnelle, la formation et le développement continu du personnel.

Agent(e) de santé et sécurité (1 ETP)

APPROUVÉ SANS RÉSERVE

« Approuvé sans réserve » signifie que nous recommandons l'approbation au Conseil et que les embauches peuvent être effectuées dès le 1er avril 2025.

JUSTIFICATION

Ce poste répond à un besoin essentiel identifié depuis longtemps. Il est en parfaite conformité avec les fonctions décrites dans les règlements de la Loi sur le CSAP, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, de gestion des risques et de soutien au bien-être des employés. Ce rôle est indispensable pour assurer la mise en œuvre efficace des responsabilités énoncées, telles que la gestion de la santé et de la sécurité des employés, l'équité en matière d'emploi et la planification stratégique des ressources humaines. La création de ce poste permettra de structurer et d'optimiser ces fonctions critiques, tout en renforçant les capacités du CSAP à répondre aux besoins opérationnels et légaux de manière proactive et cohérente.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Culture et climat inclusifs et bienveillants
- Objectif : Assurer un milieu de travail et d'apprentissage bienveillant, inclusif, équitable et sécuritaire.

Ressources additionnelles pour la petite enfance

Le programme *Grandir en français*, constitue une porte d'entrée essentielle vers le système scolaire. Les ressources additionnelles visent à encadrer la mise en oeuvre de cette programmation et à assurer le bien-être des élèves.

Direction adjointe/Responsable prématernelle (1 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE

« Approuvé avec réserve » indique que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

Ce poste est essentiel considérant que le programme de *Grandir en français* est offert au Centre Tournesol, et que l'équipe de l'École Beaubassin n'est pas facilement accessible. L'ajout d'une direction adjointe permettra d'assurer une gestion efficace et un soutien adéquat aux opérations du centre, favorisant ainsi le développement des élèves. Les fonds différés de cette initiative peuvent certainement absorber ces coûts pendant plusieurs années. Toutefois, il est important de noter que, comme pour toute utilisation de fonds différés, ces ressources ne peuvent être utilisées qu'une seule fois. Ainsi, une approbation du MEDPE pourrait être nécessaire pour garantir la viabilité à long terme de ce poste. La date prévue d'entrée en fonction est à déterminer selon les besoins.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Leadership efficace

- Orientation stratégique : Culture organisationnelle axée sur les résultats
- Objectif : Développer une culture de l'adaptabilité et de l'innovation pour une gestion proactive du changement.

Intervenant(e)s en soutien aux élèves GEF (3 ETP)

APPROUVÉ AVEC RÉSERVE

« Approuvé avec réserve » indique que nous recommandons l'approbation au Conseil, mais que nous attendons la confirmation du budget provincial avant de procéder à l'embauche.

JUSTIFICATION

Ces postes sont essentiels en raison des besoins grandissants en matière de comportement et de gestion des émotions chez les jeunes enfants. L'ajout de ces postes d'intervention permettra de mieux soutenir les élèves ayant des besoins particuliers, tout en améliorant leur développement et leur bien-être. Les fonds différés de cette initiative peuvent certainement absorber ces coûts pendant plusieurs années. Cependant, il est important de garder à l'esprit que, comme pour toute utilisation de fonds différés, ces ressources ne peuvent être utilisées qu'une seule fois. Une planification soigneuse et une évaluation continue des besoins seront nécessaires pour assurer la durabilité de ces interventions à long terme. La date prévue d'entrée en fonction est à déterminer selon les besoins.

LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE

Axe : Bien-être

- Orientation stratégique : Culture et climat inclusifs, accueillants et bienveillants
- Objectif : Assurer un milieu de travail et d'apprentissage bienveillant, inclusif, équitable et sécuritaire.