



AVIS DE CONVOCATION

RÉUNION DU COMITÉ CONSULTATIF EN ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE

Date :	le 22 septembre 2021	
Lieu :	En vidéoconférence (suivre ce lien)	
Heure :	19 h	Réunion en séance publique : tous

SONT CONVOQUÉS

Présidence du Comité et membre du Conseil :	R. Laforest <i>Hastings, Prince Edward, Lennox et Addington, Frontenac, Leeds et Grenville</i>	
Membre du Conseil Substitut :	S. Ouled Ali <i>Barrhaven, Stittsville-Kanata-Ouest, Osgoode, Rideau-Goulburn, Gloucester-Nepean Sud, Kanata-Sud</i>	
Membres :	J. Matérانيا, R. Terki, T. Rinshed <i>Membres du personnel du CEPEO</i>	M. Toukaleh <i>Alliance des immigrants francophones</i>
	O. Hassan, M. Lévesque, L. Robertson <i>Parents d'élèves du CEPEO</i>	F. Chabot <i>Action Canada pour la Santé et les Droits Sexuels</i>
	K. Aborsangaya <i>Parents pour la diversité</i>	
Membres observateurs :	F. Payer <i>Représentante du Comité de l'éducation autochtone</i>	C. Charbonneau <i>Représentante de la SCFP</i>
		S. Ducharme <i>Représentant de l'AEFO</i>
Membres d'office :	D M. Chartrand (Président du Conseil) <i>Orléans, Beacon Hill, Cyrville</i>	R. Muse (Vice-présidente du Conseil) <i>Cumberland</i>

PERSONNEL ADMINISTRATIF EN APPUI

Secrétaire du Comité :	A. H. Aïdouni
Direction du service éducatif :	D. Vielleuse
Commissaire en équité et droits de la personne :	Y.-G. Méhou-Loko
Conseillère pédagogique :	G. Médor
Secrétaires de séance :	T. Gray et K. Menouer

VIDÉOCONFÉRENCE

Pour vous joindre à la réunion publique, veuillez [suivre ce lien](#). En cas de problèmes techniques, veuillez communiquer avec Karima Menouer à karima.menouer@cepeo.on.ca.

La directrice de l'éducation et secrétaire-trésorière,
Sylvie C.R. Tremblay



**ORDRE DU JOUR
COMITÉ CONSULTATIF EN ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE (CCEDP)
LE 22 SEPTEMBRE 2021**

1. Ouverture de la réunion et appel nominal

1.1. Absences autorisées

Reconnaissance du territoire autochtone

Nous voulons commencer en soulignant que les terres sur lesquelles nous sommes réunis font partie du territoire traditionnel non cédé du peuple anishinabe algonquin.

2. Adoption de l'ordre du jour

2.1. Déclaration de conflits d'intérêts

3. Adoption du procès-verbal

3.1. Réunion du CCEDP du 21 avril 2021

1-6

4. Suivis et questions découlant des procès-verbaux

5. Points de consultation

5.1. Planification CCEDP 2021-2022

7-15

6. Points de recommandation au Conseil

7. Points d'information

7.1. Sommaire du rapport d'activités du commissaire en équité et droit de la personne

16-26

7.2. Rapport d'activités 2020-2021 - Programme des spécialistes-coach en appui aux élèves Noirs

27-46

8. Questions des membres

9. Rétroaction sur la réunion

10. Levée de la réunion



**PROCÈS-VERBAL
COMITÉ CONSULTATIF EN ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE
MERCREDI 21 AVRIL 2021**

TENUE EN VIDÉOCONFÉRENCE

1. OUVERTURE DE LA RÉUNION ET APPEL NOMINAL

La réunion du Comité consultatif en équité et droits de la personne du 21 avril 2021, tenue en vidéoconférence, débute à 18 h 04. La présidente procède à l'appel nominal.

SONT PRÉSENTS :

Présidence	R. Laforest
Conseillère membre du Comité	S. Ouled Ali
Direction de l'éducation et secrétaire-trésorière	S.C.R. Tremblay
Secrétaire du Comité	A.H. Aïdouni
Parent membre	M. Toukaleh
Élèves membres	A. Dubé et H. Osseiran
Membres du personnel	R. Terki et T. Rinshed
Représentante (ou t) du Comité de l'éducation autochtone	F. Payer
Représentants du SCFP	C. Charbonneau et J. Proulx
Représentant s de l'AEFO	S. Ducharme
Conseillère en équité et droits de la personne	N. Sirois
Invités	N. Cardinal, Y.G. Méhou-Loko, D. Vielleuse
Secrétaire de séance	S. Chiquette

SONT ABSENTS :

Parents membres	O. Hassan, M. Lévesque et L. Robertson
Parents pour la diversité	B. Nugent
Action Canada pour la Santé et les Droits Sexuels	F. Chabot
Université d'Ottawa	A.Ibrahim
Représentant du Comité consultatif pour l'enfance en difficulté	F. Aden Osman

1.1 Reconnaissance des territoires

La présidente procède à la reconnaissance du territoire autochtone.

1.2 Déclaration de conflits d'intérêts

Aucune déclaration de conflits d'intérêt n'est signalée de la part des membres du Comité.

1.3 Absences autorisées

Sans objet

2. QUESTION DE L'ASSISTANCE

Sans objet

3. AUDITION ET RÉCEPTION DES DÉLÉGATIONS

Sans objet

4. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

RECOMMANDATION 1

La conseillère Ouled Ali propose

QUE soit adopté l'ordre du jour de la réunion du Comité consultatif en équité et droit de la personne du 21 avril 2021.

Adoptée

5. AUDITION ET RÉCEPTION DES PRÉSENTATIONS

5.1 Présentation du commissaire en équité et droits de la personne

Le commissaire en équité et droits de la personne Y.G. Méhou-Loko présente aux membres un sommaire de son rôle et responsabilités et de son plan de travail pour le CEPEO.

Le commissaire explique qu'il est actuellement à l'étape d'observation de la structure organisationnelle du CEPEO et de révision du cadre réglementaire.

Il indique que ses observations seront disponibles d'ici quelques semaines. Suite à une question de l'élève Osseiran, le commissaire confirme que les élèves peuvent lui faire part de leurs expériences en lui envoyant un courriel. Un endroit désigné sur le site web du Conseil sera disponible sous peu pour transmettre l'information en toute confidentialité.

Le commissaire explique qu'il exerce deux rôles au sein du Conseil. D'un part, il agit en tant que commissaire en équité et droits de la personne et d'autre part, comme ombudsman pour la communauté scolaire. M. Méhou-Loko précise qu'il jouit d'une indépendance fonctionnelle qui lui permet d'agir de façon transparente et équitable lorsqu'il exerce ses fonctions. La directrice de l'éducation ajoute que cette approche au rôle du commissaire était voulue afin d'apporter des vrais changements organisationnels pour faire en sorte que le CEPEO se démarque pour ses valeurs d'équité et d'inclusion.

RECOMMANDATION 2

La conseillère Ouled Ali propose

QUE soit reçue la présentation du commissaire en équité et droits de la personne.

Adoptée

6. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX

6.1 Procès-verbal du Comité consultatif en équité et droits de la personne du 10 février 2021

RECOMMANDATION 3

La conseillère Ouled Ali propose

QUE soit adopté le procès-verbal de la réunion du Comité consultatif en équité et droit de la personne du 10 février 2021.

Adoptée

Suite à un problème technique, les membres du Comité sont invités à joindre un nouveau lien pour permettre aux personnes externes au CEPEO de participer à la rencontre.

La rencontre reprend à 18 h 28.

7. RAPPORT DES SUIVIS ET QUESTIONS DÉCOULANT DES PROCÈS-VERBAUX

Sans objet

SESSION DE TRAVAIL

8.1 Stratégie organisationnelle d'équité, d'inclusion et d'antiracisme

La présidente de séance invite le surintendant Aïdouni à présenter la stratégie organisationnelle d'équité, d'inclusion et d'antiracisme.

8.1.1 Pilier 1 : Ressource humaines

N. Cardinal, directeur exécutif de la gestion des talents et du développement organisationnel présente aux membres le premier pilier sur les ressources humaines et invite ces derniers à donner leur rétroaction.

M. Cardinal explique qu'il y aura des formations liées à l'équité et l'antiracisme pour les cadres supérieurs afin que les embauches d'employés respectent ces valeurs. Il ajoute que le CEPEO se trouve dans la phase de déterminer l'état des lieux et réviser ses procédures de ressources humaines afin de déterminer quelle sera la nouvelle façon de procéder. L'échéancier pour ce pilier est l'année 2022.

Le surintendant de l'éducation M. Aïdouni confirme aux membres que les engagements concrets seront la sensibilisation et la formation des employés afin de les rendre plus engagés et éclairés face aux réalités d'équité et d'antiracisme. Il ajoute que toutes les procédures des ressources humaines seront analysées et certaines seront modifiées pour respecter les valeurs de la nouvelle stratégie organisationnelle.

N. Cardinal confirme que les cadres supérieurs tiendront compte de toutes les informations nécessaires afin de procéder à des embauches équitables.

8.1.2 Pilier 2 : Élève - Salle de classe - École

La Direction du Service éducatif Mme Dominique Vielleuse présente aux membres le deuxième pilier portant sur les élèves, la salle de classe et les écoles. Elle invite ces derniers à donner leur rétroaction.

Mme Vielleuse explique que pour l'instant le but de la stratégie organisationnelle est de déterminer comment le Conseil doit s'enligner pour devenir plus éthique et inclusif. Par la suite, il y aura des recommandations proposées en ce qui a trait aux démarches

concrètes à prendre dans chaque service du Conseil afin de respecter les objectifs. Le surintendant Aïdouni ajoute qu'il existe déjà plusieurs initiatives au Conseil en matière d'équité et que la création de cet outil est pour faire un bilan des points forts et faibles afin de déterminer comment le Conseil peut devenir davantage inclusif. Cette stratégie sera la boîte à outils pour arriver aux visées d'inclusion, d'équité et de bienveillance.

Grand mère Francine souligne qu'elle apprécie l'inclusion du sentiment d'appartenance et suggère de rajouter une journée culturelle autochtone dans chaque école du Conseil pour développer une fierté identitaire pour les élèves.

La directrice de l'éducation S. C.R. Tremblay explique aux membres qu'il y a effectivement un sentiment d'urgence pour passer à l'action en ce qui a trait à la diversité et l'inclusion au Conseil. Par contre, le plan proposé est ambitieux et prendra du temps à mettre en œuvre afin de s'assurer que les changements organisationnels permettent au Conseil de devenir un leader dans ce domaine. Elle ajoute qu'il doit avoir une saine tension entre le changement rapide et le changement de qualité.

Le surintendant Aïdouni explique que cette première année de stratégie sera de doter le Conseil d'outils afin de respecter les attentes claires dans le cadre qui sera bientôt établi. Il ajoute que le Conseil veut agir sur des données précises pour diagnostiquer les problèmes et trouver des solutions de longue durée.

Une réévaluation de l'approche de reconnaissance des fêtes culturelles et religieuses sur les médias sociaux du Conseil est en cours avec le Service des communications, du développement et de l'engagement communautaires afin d'élaborer de nouvelles pratiques.

8.1.3 Pilier 3 : Amélioration continue de l'organisation

Le conseiller en équité et droits de la personne Y.G. Méhou-Loko présente aux membres le troisième pilier portant sur l'amélioration continue de l'organisation. Il invite ces derniers à donner leur rétroaction.

M. Méhou-Loko confirme aux membres qu'un glossaire de mots est crucial pour s'assurer que la communauté scolaire comprend les thèmes abordés dans la stratégie et permettra aussi d'avoir un meilleur dialogue afin de cerner les bonnes pratiques proposées par la communauté.

Le surintendant Aïdouni confirme que, conformément au mandat du deuxième pilier, les sujets et le contenu des cours respecteront les normes de pluralisme, d'internationalité et offriront divers points de vue.

Suite à une question de la conseillère Ouled Ali, M. Méhou-Loko explique que la consultation avec la communauté du CEPEO était cruciale pour l'élaboration de la stratégie. Il ajoute l'importance de sensibiliser les parents aux actions prises par le Conseil en matière des avancées liées à l'équité et l'antiracisme. Les consultations vont continuer pendant toute la stratégie afin de mesurer la satisfaction de la communauté face à celle-ci.

8. ÉTUDE DES QUESTIONS POUR DÉCISION

Sans objet

9. **QUESTION MISE À L'ÉTUDE POUR DÉCISION ULTÉRIEURE**

Sans objet

10. **AVIS DE PROPOSITIONS ET DÉPÔTS DES QUESTIONS DES MEMBRES**

Sans objet

11. **RAPPORT D'INFORMATION DES MEMBRES ET DE LA GESTION**

Sans objet

12. **LEVÉE DE LA RÉUNION**

RECOMMANDATION 5

La conseillère Ouled Ali propose

**QUE soit levée la réunion du Comité consultatif en équité et droits de la personne
du 21 avril 2021 à 19 h 29.**

Adoptée

La présidente,

Le secrétaire du Comité,

Rachel Laforest

Amine H. Aïdouni



DESTINATAIRES :	Membres du Comité consultatif en équité et droits de la personne
EXPÉDITRICE :	Sylvie C.R. Tremblay Directrice de l'éducation et secrétaire-trésorière
PRÉPARÉ PAR :	Amine H. Aïdouni Surintendance de l'éducation
OBJET :	Planification des rencontres du CCEDP 2021-2022

MISE EN CONTEXTE

Le Comité consultatif en équité et droits de la personne (CCEDP) a pour mandat de :

- Servir de point de contact et de lieu de dialogue entre les parties prenantes dans le but d'identifier et d'adresser les barrières systémiques qui peuvent entraver la réussite, le bien-être et le plein épanouissement des élèves et du personnel;
- Signaler des besoins et des enjeux en matière d'équité et de droits de la personne au CEPEO;
- Identifier les questions qui touchent les priorités du Conseil en matière d'équité et de droits de la personne au CEPEO;
- Recommander au Conseil les mesures qu'il juge appropriées dans le but de mettre en valeur la diversité et d'améliorer ses politiques, procédures, programmes et pratiques en employant un prisme d'équité dans le respect des lois applicables et des conventions collectives en place.
- Offrir des recommandations et des rétroactions visant à améliorer l'efficacité des mesures d'équité, d'accessibilité, d'inclusion et d'anti-oppression entreprises au CEPEO;
- Parrainer des actions à l'appui de l'évolution de la culture organisationnelle du CEPEO et de ses partenaires en matière de diversité, d'équité, d'accessibilité, d'inclusion et d'anti-oppression, dont des rencontres de dialogues et de co-apprentissage.

RÉSULTAT ANTICIPÉ

Le CCEDP offrira sa rétroaction en vue de l'adoption de la planification proposée pour les rencontres 2021-2022 (Annexe B) de la présente année scolaire.

HISTORIQUE - ETAT DE LA QUESTION

En 2020-2021, le CEPEO se dotait d'une Stratégie organisationnelle en équité, droits de la personne et pluralisme (EDPP) 2020-2025. La mise en œuvre de cette stratégie EDPP s'effectue par le biais d'une planification annuelle d'activités à envergure systémique reposant sur les trois piliers qui soutiennent la stratégie soit :

- Pilier 1 - Ressources humaines
- Pilier 2 - Elève, salle de classe, école
- Pilier 3 - Amélioration continue de l'organisation

Les rencontres 2021-2022 du CCEDP viseront à faire état de la mise en œuvre des actions et des initiatives découlant de chacun des piliers de la stratégie et de consulter les membres du comité au besoin.

Les membres trouveront en Annexe B la planification proposée pour les rencontres CCEDP 2021-2022.

INCIDENCES FINANCIÈRES

Sans objet

RECOMMANDATION

QUE soit reçu le rapport SUR21-30 portant sur la planification des rencontres du CCEDP 2021-2022, tel que présenté à la réunion du Comité consultatif en équité et droits de la personne et du 22 septembre 2021.

ANNEXES

- Annexe A - Stratégie organisationnelle EDPP 2020-2025 - Priorités d'actions 2021-2022
- Annexe B - Planification proposée pour les rencontres CCEDP 2021-2022



Conseil des
écoles publiques
de l'Est de l'Ontario



STRATÉGIE ORGANISATIONNELLE D'ÉQUITÉ, D'INCLUSION ET D'ANTIRACISME



ÉQUITÉ, DROITS
DE LA PERSONNE
ET PLURALISME

009

bienveillance

excellence

innovation

pluralisme

Intention du projet

Par la stratégie organisationnelle d'équité, d'inclusion et d'anti-racisme,
le CEPEO souhaite :

- participer concrètement à l'atteinte de l'idéal visé par la Charte canadienne des droits et libertés et le Code des droits de la personne de l'Ontario
- Faire de ses écoles et de ses services des lieux où se construit le vivre ensemble bienveillant et inclusif.
- Atteindre voire dépasser les attentes du Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation afin de devenir un chef de file francophone provincial et national dans le domaine de l'équité, l'inclusion, l'antiracisme et respect des droits de la personne.



Structure de la stratégie

Une toile de fond qui transcende l'organisation par le biais de 3 piliers

PILIER 1 RESSOURCES HUMAINES

Objectifs :

- ❑ Sensibiliser les employés au sujet de l'équité, l'inclusion, l'antiracisme et le respect des droits de la personne
- ❑ Développer les compétences des employés en termes d'interculturalité et d'inclusion;
- ❑ Adopter tous les moyens pour faire du CEPEO un environnement de travail accueillant, équitable et inclusif.



PILIER 2 ÉLÈVE - SALLE DE CLASSE - ÉCOLE

Objectif

- ❑ Assurer une plus grande réussite scolaire des élèves en bonifiant et enrichissant leur expérience scolaire par le biais d'un environnement d'apprentissage bienveillant et inclusif



PILIER 3 AMÉLIORATION CONTINUE DE L'ORGANISATION

Objectifs :

- ❑ poser un regard critique sur les pratiques de l'organisation (par le biais de l'analyse des données) en termes de procédures, processus, protocoles, politiques, directives et les réviser si nécessaires
- ❑ accueillir la rétroaction de la communauté sous toutes ses formes (cueillettes de données par le biais de tables de travail, de sondages, de plaintes...) dans un souci d'amélioration des pratiques organisationnelles sous toutes leurs formes.
- ❑ communiquer l'avancée de la stratégie par le biais de différentes plateformes (Site web, réunions du conseil, réunions des comités systémiques),



Résultats visés

- ❑ Une meilleure compréhension et conséquemment un plus grand engagement de tous les employés vis-à-vis de l'équité, de l'inclusion, de l'antiracisme et du respect des droits de la personne;
- ❑ Une plus grande compétence des employés (enseignant-e-s, éducateurs/éducatrices, personnel cadres...) à assurer un milieu d'apprentissage plus équitable, bienveillant et inclusif;

Pilier 1

Ressources humaines

Priorités d'action 2021-2022

- ❑ Processus de recrutement inclusif et équitable axé sur les compétences pour tous les types de postes du CEPEO.
- ❑ Formation des cadres incluant les cadres supérieurs
- ❑ Formation des conseillers pédagogiques

Résultats visés

- ❑ L'amélioration du rendement de l'ensemble de nos élèves par l'entremise d'un parcours scolaire équitable, bienveillant et inclusif;
- ❑ Réduction des écarts entre les différents groupes qui composent le bassin d'élèves du CEPEO;
- ❑ L'accroissement du bien-être des élèves et de leur sentiment d'appartenance;
- ❑ L'accroissement de la satisfaction des élèves vis-à-vis de leur expérience scolaire globale.

Pilier 2

Élève - Salle de classe - École

Priorités d'action 2021-2022

- ❑ Création d'un outil diagnostic pour les écoles, soit une grille de progression des écoles équitables, inclusives et bienveillante
- ❑ Développement d'un continuum de critères (pratiques et caractéristiques) présents et observables dans une classe et une école équitables, inclusives et bienveillantes;
- ❑ Forum Jeunesse noire 2022

Résultats visés

- ❑ Satisfaction accrue de la part de l'ensemble des communautés qui composent le CEPEO;
- ❑ le CEPEO développe une communication interculturelle ouverte et proactive avec les communautés qui le composent.

Pilier 3

Amélioration continue de l'organisation

Priorités d'action 2021-2022

- ❑ Révision des politiques et des DA
- ❑ Production d'un programme-cadre en équité, inclusion, antiracisme et respect des droits de la personne visant à :
 - décrire les lignes directrices du plan d'action;
 - présenter un glossaire des termes clés.

Rapport pour consultation

Comité consultatif en équité et droits de la personne

Le 22 septembre

PLANIFICATION DES RENCONTRES DU CCEDP 2021-2022					
Stratégie organisationnelle EDPP 2020-2025 - Priorités d'actions 2021-2022					
Pilier 1 - Ressources humaines Pilier 2 - Élève, salle de classe, école, Pilier 3 - Amélioration continue					
	<u>Rencontre 1</u> Mercredi 22 sept	<u>Rencontre 2</u> Mercredi 24 nov.	<u>Rencontre 3</u> Mercredi 9 fév.	<u>Rencontre 4</u> Mercredi 6 avril	<u>Rencontre 5</u> Mercredi 11 mai
Point de Consultation	- Planification des consultations 2021-2022	Pilier 2 - Initiative Salle de classe	Pilier 2 - Initiative Voix de l'élève	Pilier 1 - Initiative Ressources humaines	Pilier 3 - Initiative Amélioration continue



DESTINATAIRES :	Membres du Comité consultatif en équité et droits de la personne
EXPÉDITRICE :	Sylvie C.R. Tremblay Directrice de l'éducation et secrétaire-trésorière
PRÉPARÉ PAR :	Yves-Gérard Méhou-Loko Commissaire en équité et droits de la personne
OBJET :	Sommaire du rapport d'activité du commissaire en équité et droits de la personne

MISE EN CONTEXTE

Le 14 décembre 2020, le CEPEO a accueilli son commissaire en équité et droits de la personne. Cette nomination cristallise la volonté du CEPEO de s'engager à lutter contre les inégalités et le racisme. Le CEPEO inscrit l'antiracisme et l'équité parmi les priorités d'actions de son plan stratégique 2020-2025 publié au mois de novembre 2020. Le CEPEO compte sur la nomination de son commissaire pour mettre en place et pérenniser une culture respectueuse des droits de la personne afin de respecter ses obligations en vertu de l'entente de paiement de transfert et le cadre réglementaire prescrit par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

ÉTAT DE LA QUESTION

Le rapport partagé en annexe doit être considéré comme un sommaire des activités du commissaire pour la période de janvier 2021 à août 2021.

INCIDENCES FINANCIÈRES

Sans objet

RECOMMANDATION

QUE soit reçu le rapport SUR21-29 portant sur le sommaire du rapport d'activité du commissaire en équité et droits de la personne, tel que présenté à la réunion du Comité consultatif en équité et droits de la personne du 22 septembre 2021.

ANNEXE

- Sommaire du rapport du commissaire
-



DATE : 22 septembre 2021

OBJET : **Sommaire du rapport d'activité du commissaire en équité et droits de la personne**

Ce document doit être considéré comme un sommaire du compte-rendu des activités du commissaire pour la période de janvier 2021 à août 2021.

Le 14 décembre 2020, le CEPEO a accueilli son commissaire en équité et droits de la personne. Cette nomination cristallise la volonté du CEPEO de s'engager à lutter contre les inégalités et le racisme. Le CEPEO a inscrit l'antiracisme et l'équité parmi les priorités d'actions de son plan stratégique 2020-2025 publié au mois de novembre 2020. Le CEPEO compte sur la nomination de son commissaire pour mettre en place et pérenniser une culture respectueuse des droits de la personne afin de respecter ses obligations en vertu de l'entente de paiement de transfert et le cadre réglementaire prescrit par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Rôle et responsabilités

Le commissaire en équité et droits de la personne du CEPEO est l'intervenant et enquêteur principal en matière de plainte et discrimination en lien avec le Code des droits de la personne de l'Ontario. Le commissaire cumule les rôles et responsabilités suivantes:

1. Sensibilise la haute direction du conseil en matière d'équité, droits de la personne, discrimination, harcèlement.
2. Conseille et formule des recommandations sur les enjeux systémiques portant sur l'équité, les droits de la personne et toute forme de discriminations au CEPEO
3. Anticipe et identifie les enjeux portant sur l'équité et les droits de la personne et détermine le cadre d'intervention privilégié pour une résolution équitable et durable
4. Gère les processus de traitement de plaintes et d'enquête à l'interne ou à l'externe selon la situation et en documente les étapes.
5. Conseille et appuie les directions d'école dans les situations conflictuelles qui impliquent des employés, des élèves, des parents ou tout membre de la communauté sur des sujets qui touchent l'équité et les droits de la personne.



Cadre réglementaire

Le commissaire reçoit, enquête et tente de résoudre les plaintes reçues au titre de situation de harcèlement ou de discrimination qui n'ont pas pu être réglées à l'école ou au service où les incidents se sont produits et couvertes par les politiques et directives du CEPEO contre le harcèlement. Les plaintes peuvent provenir des élèves, du personnel, des parents ou des membres de la communauté.

Le commissaire vise avant tout à répondre d'une manière formelle ou conviviale aux différentes plaintes reçues. Il agit donc en tant que conseiller, d'aviseur, de médiateur, d'éducateur et d'enquêteur pour tout le CEPEO.

Son mandat s'exerce dans un cadre législatif et réglementaire défini. Ainsi, il est tenu de par mandat à mener ses responsabilités en se soumettant aux lois et règlements suivants:

- La Charte canadienne des droits et libertés
- Le Code ontarien des droits de la personne
- La Loi sur l'éducation de l'Ontario
- La loi de 2017 contre le racisme
- Le Règlement de l'Ontario 267/18
- La Stratégie ontarienne d'équité et droits de la personne
- Les politiques et directives administratives du CEPEO

Réalisations

Depuis son entrée en fonction, le commissaire s'est concentré sur le développement d'une procédure de traitement des plaintes et des insatisfactions portant sur les enjeux liés aux droits de la personnes, l'équité, l'inclusion et la discrimination.

Gestion des plaintes et des insatisfactions

Le Bureau du commissaire en équité et droits de la personne a développé un [processus de traitement de plaintes](#) afin d'assurer le règlement des plaintes et différends qui sont portés à son attention par les communautés du CEPEO.

Le processus de traitement de plaintes et différends portant sur les enjeux liés aux droits de la personne comporte des délais clairement définis et un niveau d'imputabilité déterminé par la réponse fournie par le service ciblé par la plainte. Ainsi, les cadres exécutifs sont impliqués dans la résolution des plaintes et des différends. L'imposition de délais dans le traitement impose une reddition de compte aux parties impliquées dans le traitement de la



plainte. Ainsi, le plaignant, quel qu'il soit, est tenu informé de l'évolution du dossier et des délais impartis au traitement de son signalement.

L'implication des cadres exécutifs, comme les surintendants de l'éducation et les directions exécutives, dans la résolution des plaintes assure un niveau d'engagement élevé de la haute direction du conseil. Ceci permet aux enjeux soulevés par les plaintes et les recommandations émises par le commissaire d'avoir un écho au conseil exécutif du CEPEO.

Rencontres et formations

Afin d'assurer un suivi aux enjeux soulevés par les plaintes et identifier de façon proactive les possibles enjeux systémiques en matière de droits de la personne, le commissaire organise des rencontres de suivis mensuelles avec chacun des cadres exécutifs du CEPEO. De telles rencontres permettent aux cadres exécutifs d'être informés des recommandations formulées par le commissaire et de faire les suivis auprès des services sous leur responsabilité.

Parallèlement, le commissaire profite de ces rencontres mensuelles pour accompagner les cadres exécutifs dans l'élaboration de mesures équitables dans les services et projets structurants du conseil dont ils ont la responsabilité.

Une fois le cadre réglementaire et le processus de traitement des plaintes communiqués aux différentes communautés du CEPEO, le bureau du commissaire vise à développer en collaboration avec le service du développement organisationnel et le service pédagogique, une série de formations et d'ateliers visant le personnel enseignant et le personnel administratif du CEPEO au cours de l'année 2021-2022. De telles formations et ateliers constituent un élément de l'action proactive du commissaire et visent à sensibiliser les communautés du CEPEO à l'importance du vivre-ensemble.

Depuis son entrée en fonction, le commissaire a multiplié les présentations auprès des communautés du CEPEO afin de communiquer son rôle et son mandat aux parties prenantes.

Stratégie organisationnelle

Afin de participer à l'élaboration de mesures équitables en respect avec le plan stratégique du CEPEO, le commissaire participe à l'élaboration de la stratégie organisationnelle en équité, inclusion et antiracisme. Le commissaire y occupe un rôle de conseiller et vise à assurer l'implantation de mesures favorisant l'amélioration continue au sein de l'organisation.



Annexe A

Partie A

1. Veuillez confirmer que la ou le Conseiller en droits de la personne et équité (CDPE) :

a. Relève directement de la Directrice de l'éducation/du Directeur de l'éducation?

Oui

Non

b. Est-elle ou il membre à part entière de l'équipe de direction du conseil scolaire? En répondant « oui », vous confirmez que la/le conseiller(ère) doit assister et participer à toutes les réunions de l'équipe de direction et être partie prenante à la prise de décisions portant sur des enjeux touchant l'ensemble du système. Un « oui » confirme en outre que ces activités sont réalisées selon les normes définies pour un membre de l'équipe de direction du conseil scolaire.

Oui

Non

Note : Le commissaire en équité et droits de la personne (CEDP) a un rôle d'ombudsman auprès du bénéficiaire ce qui lui impose une neutralité de l'équipe exécutive. Il participe cependant à certaines rencontres stratégiques de l'équipe exécutive.

c. Si vous avez répondu « oui » aux points 1(a) et 1(b) : En fonction des indicateurs qui suivent, décrivez comment la/le conseiller(ère) satisfait aux exigences de rendre compte directement à la Directrice de l'éducation /au Directeur de l'éducation et agit à titre de membre à part entière de l'équipe de direction.

- Le commissaire du CEPEO bénéficie d'un accès régulier à la direction de l'éducation. Ainsi, des rencontres quinzomadaires sont organisées depuis son entrée en fonction au mois de décembre 2020. Ces rencontres permettent non seulement la mise à jour sur les enjeux identifiés, mais permettent également à la direction de l'éducation d'assurer une évaluation continue du rendement du commissaire.
- Le commissaire rencontre aussi régulièrement le surintendant responsable de la mise en œuvre de la stratégie en équité, inclusion et antiraciste du CEPEO et le directeur



exécutif de la gestion des talents et du développement organisationnel afin de veiller à ce que les enjeux systémiques soient identifiés et discutés en amont.

- Le commissaire participe aussi activement à l'élaboration des initiatives du CEPEO en matière d'équité. Son expertise lui permet aussi de collaborer au développement de plusieurs projets structurants du CEPEO, comme la stratégie en développement durable du conseil scolaire.
- Le commissaire est présent à plusieurs comités du conseil scolaire. Il a notamment eu l'opportunité de faire des présentations aux comités suivants :
 - Comité consultatif systémique en équité et droits de la personne
 - Comité sur l'éducation autochtone
 - Comité consultatif sur l'enfance en difficulté
 - Comité de participation des parents
- Le commissaire a l'opportunité de participer aux rencontres du Comité exécutif stratégique et peut ajouter des points à l'ordre du jour lorsqu'il en manifeste le souhait.

2. Indiquez si votre conseil scolaire se conforme aux exigences suivantes :

- a. La/le CDPE n'offre pas de conseils juridiques et ne sert pas de conseiller juridique au conseil scolaire.

Je confirme

Impossible de confirmer

Note : Le commissaire n'offre aucun avis juridique au CEPEO.

- b. La/le conseiller(ère) ne représente pas le conseil scolaire lorsque des plaintes lui sont soumises.

Je confirme

Impossible de confirmer



Note : Même s'il reçoit, analyse et traite les plaintes, le commissaire demeure neutre et objectif dans son analyse des plaintes et formule des recommandations.

- c. La/le conseiller(ère) n'apporte aucune contribution, ne fournit aucune orientation et ne formule aucun conseil aux parties en cause dans une plainte provenant d'une partie externe et qui implique le conseil scolaire (que ce soit devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou ailleurs).

- Je confirme
 Impossible de confirmer

Note : Le commissaire ne formule que des recommandations aux parties impliquées.

3. La ou le conseiller(ère) se consacre uniquement à cette seule fonction et elle/il n'est affecté à aucune autre tâche qui n'est pas directement liée aux responsabilités décrites dans le Plan de projet ?

- Oui
 Non

4. La/le conseiller(ère) ou son bureau ont-ils leur propre site ou page Web? Est-ce accessible à tout le personnel et aux membres de la communauté?

- Oui
 Non

Le commissaire dispose d'une page web entièrement consacrée à ses activités <https://cepeo.on.ca/equite-droits-de-la-personne-et-pluralisme/commissariat/>

- a. Quel a été le nombre de visites sur le site Web de la/du conseiller(ère) ou sur la page du Bureau des droits de la personne entre le 1^{er} septembre 2020 et la date de ce rapport?

[Page d'accueil du microsite Web Équité, droits de la personne et pluralisme](#) : 2 388

- a. sous-page [Collecte de données sociodémographiques](#) : 909



- b. sous-page [Commissariat](#) : 640
- c. sous-page [Communications](#) : 243
- d. sous-page [Consultations publiques](#) : 471
- e. sous-page [Ressources](#) : 322

5. Veuillez décrire les actions de votre conseil scolaire depuis le dernier rapport pour soutenir la/le conseiller(ère) et faire la promotion de son rôle et ses fonctions dans l'ensemble du conseil scolaire et de la communauté du conseil scolaire (p. ex., la prestation de ressources, le financement du perfectionnement professionnel, la promotion du rôle de la/du conseiller(ère) auprès de la communauté du conseil scolaire par l'entremise de présentations ou d'un bulletin d'information, etc.).

Le commissaire a pu présenter son rôle, son mandat et sa vision aux différentes communautés du CEPEO dans le cadre de différentes rencontres.

Le commissaire a lui-même participé à plusieurs formations (3) offertes par le Centre canadien de diversité et inclusion afin de partager des meilleures pratiques quant aux stratégies de sensibilisation.

Le conseil a partagé de l'information aux différentes communauté afin de veiller à ce qu'elles soient tenues informées de l'existence d'un mécanisme de traitement des plaintes et des différends portant sur les droits de la personne, la discrimination et l'inclusion.

Partie B

6. Activités de la/du conseiller(ère)

Décrivez brièvement le travail réalisé par la/le conseiller(ère) relativement aux activités précises énoncées dans le plan de projet, et relativement aux objectifs, prochaines étapes et repères établis dans le dernier rapport de votre conseil scolaire.

Le commissaire en équité et droits de la personne du CEPEO est une entité neutre au sein de l'organisation. Ce statut lui confère une autonomie d'action et la possibilité de collaborer directement avec l'ensemble des membres de la communauté scolaire afin de veiller à l'établissement d'un climat bienveillant et harmonieux. Ainsi, depuis sa prise de fonction, il a été sollicité tant par l'administration, des groupes de parents et des employés afin de les guider dans l'élaboration et le développement d'initiatives visant à instaurer des mesures d'équité, d'inclusion et d'antiracisme.

Ces différentes collaborations lui ont permis d'émettre des recommandations aux différentes instances afin que ces dernières adoptent des mesures en adéquation avec le Code des droits de la personne de l'Ontario et les politiques du CEPEO en matière d'équité et éducation inclusive.



Le commissaire a également collaboré avec l'administration afin de développer et mettre en œuvre un mécanisme de traitement des plaintes et des différends portant l'absence de mesures d'équité et d'inclusion. Le commissaire a ainsi développé une procédure indépendante de traitement des plaintes qui lui permet d'émettre des recommandations à l'administration du CEPEO quant aux possibles manquements au cadre réglementaire imparti. Ces recommandations permettent au CEPEO d'établir un climat respectueux de ses engagements quant à l'instauration d'un environnement exempt de toute forme de discrimination et d'iniquité.

Le CEPEO participe actuellement à l'initiative ministérielle portant sur la collecte de données socio-démographiques. Le commissaire a été régulièrement consulté lors de l'implantation de cette initiative au CEPEO. Il a par ailleurs participé aux différentes consultations qui ont eu lieu auprès des communautés du CEPEO afin d'évaluer la réaction de ces communautés à l'initiative ministérielle.

Dans les prochains mois, l'action du commissaire sera concentrée sur la révision du cadre réglementaire du CEPEO. Il procédera à une révision des politiques, directives administratives et procédures du CEPEO afin de veiller à ce qu'elles soient en adéquation avec les obligations du conseil scolaire quant à l'équité, l'inclusion et l'antiracisme.

De plus, le commissaire mise sur l'année 2021-2022 pour la mise en œuvre d'activités de sensibilisation auprès des communautés du CEPEO. Une stratégie vise à fournir aux membres du personnel un environnement sécuritaire favorisant l'émergence d'un dialogue inclusif entre les différentes communautés représentées au sein du personnel afin qu'elles développent des notions de vivre-ensemble.

Les élèves, pour leur part, seront sollicités afin d'élaborer un espace inclusif et bienveillant leur assurant la possibilité d'échanger sur des enjeux liés aux questions de discrimination dans le respect des politiques et directives administratives du CEPEO.

Le commissaire collabore avec des organisations représentant les parents afin d'élaborer une stratégie visant à sensibiliser les parents à l'importance d'une éducation inclusive et au rôle qu'ils seront appelés à jouer auprès de l'ensemble de la communauté scolaire.

7. Veuillez fournir des données qualitatives établissant les impacts des activités de la/du conseiller(ère) depuis le dernier rapport.

Le commissaire en équité et droits de la personne du CEPEO est entré en fonction au mois de décembre 2020. Il est difficile de faire une évaluation qualitative de l'impact de ses activités pour le moment.

Cependant, il est important de noter que le commissaire a entamé son mandat en menant une enquête sur des enjeux systémiques identifiés par le bénéficiaire. Cette enquête a mené à la publication d'un rapport préliminaire dans lequel des manquements ont été identifiés et les recommandations émises par le commissaire ont favorisé la mise en place de mesures



visant à corriger les manquements et apporter des changements dans les pratiques de l'administration.

Les recommandations émises suite à l'analyse des plaintes et signalements ont aussi permis l'élaboration de meilleures pratiques en matière d'équité.

8. Veuillez fournir des données quantitatives étayant les impacts des activités de la/du CDPE. Indiquez la période qui s'applique à chaque réponse.

Le commissaire en équité et droits de la personne du CEPEO est entré en fonction le 14 décembre 2020.

Depuis son entrée en fonction, le commissaire a eu à traiter 14 plaintes entre le 1er janvier 2021 et le 30 août 2021. Ces plaintes portent sur des enjeux liés au respect du cadre réglementaire du CEPEO en matière d'équité, inclusion et droits de la personne. Le commissaire a émis des recommandations afin de permettre des résolutions visant à assurer la pérennité de mesures d'équité.

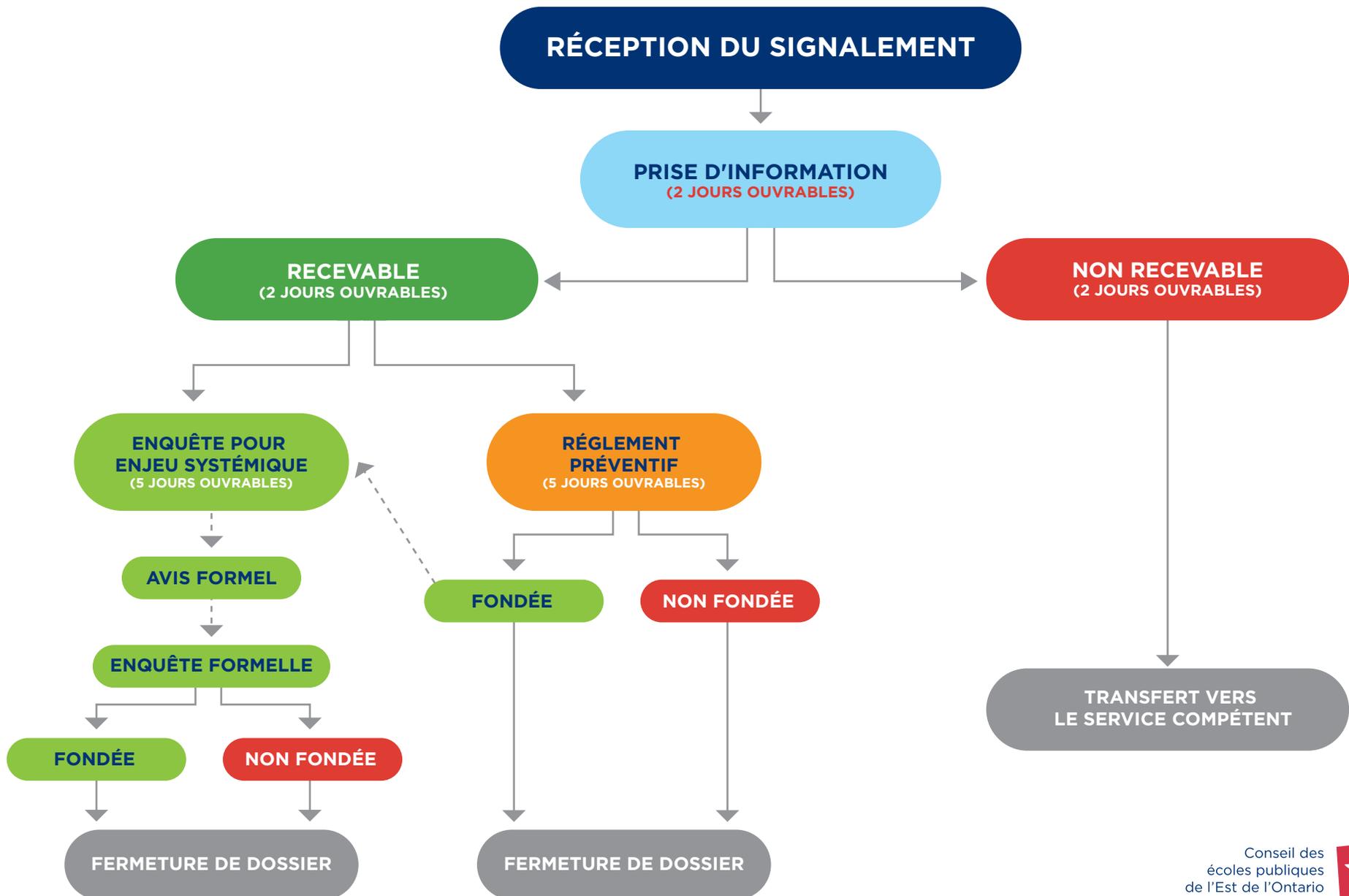
Le commissaire a également entamé un processus de médiation structurée entre les parents représentant une communauté scolaire et le CEPEO. Il a également répondu à des demandes de membres de la communauté scolaire. Ainsi, il est intervenu pour soutenir des directions d'école dans la révision de leurs directives internes telles que la révision de code de vie ou de code vestimentaire.

Le commissaire a accompagné des directions d'école et des surintendances dans leur réflexion quant à la mise en place de meilleures pratiques en matière d'équité, inclusion et antiracisme.

Le commissaire travaille actuellement avec le comité chargé d'élaborer la stratégie organisationnelle d'équité, inclusion et d'antiracisme, afin de développer un calendrier de formations, d'ateliers et de conférences pour l'année scolaire 2021-2022.

Si les actions du commissaire peuvent se mesurer de manière quantitative grâce au nombre de plaintes, de présentations et de rencontres, il demeure difficile d'évaluer les économies de frais juridiques qu'il a pu permettre l'entrée en fonction du commissaire. Cette évaluation pourrait être soumise dans le rapport final à transmettre au Ministère au mois d'août 2021.

Réunions cadres	Réunions avec le personnel - Incluant aussi des présentations	Réunions externes	Événements / Formations
108	69	62	10





DESTINATAIRES :	Membres du Comité consultatif en équité et droits de la personne
EXPÉDITRICE :	Sylvie C.R. Tremblay Directrice de l'éducation et secrétaire-trésorière
PRÉPARÉ PAR :	Amine H. Aïdouni Surintendance de l'éducation
OBJET :	Rapport d'activités 2021-2022 du Programme de spécialistes-coachs en appui aux élèves noirs (PSC-EN)

MISE EN CONTEXTE

Le Comité consultatif en équité et droits de la personne (CCEDP) a pour mandat de servir de point de contact et de lieu de dialogue entre les parties prenantes dans le but d'identifier et d'adresser les barrières systémiques qui peuvent entraver la réussite, le bien-être et le plein épanouissement des élèves.

HISTORIQUE - ÉTAT DE LA QUESTION

En avril 2020, le CEPEO procédait à la signature d'une entente avec le ministère de l'Éducation de l'Ontario et devenait le premier conseil scolaire francophone à procéder à la mise en œuvre dans ses écoles du Programme de spécialistes-coachs en appui aux élèves noirs. Tel que présenté par l'EDU le 25 novembre 2020 aux membres du CCEDP (*Annexe A*), une action directe sur des effectifs scolaires sous-desservis aiderait à lever les obstacles éducatifs et à faire en sorte que ces élèves restent à l'école, obtiennent un diplôme et réussissent.

En 2020-2021, deux spécialistes-coachs en appui aux élèves noirs ont été déployés dans autant d'écoles secondaires d'Ottawa, soit l'é.s.p. Louis-Riel et l'é.s.p. Omer-Deslauriers.

Le *Rapport des activités 2020-2021 (Annexe B)* fait état des résultats de cette première année de mise en œuvre du programme.

INCIDENCES FINANCIÈRES

Sans objet

RECOMMANDATION

QUE soit reçu le rapport SUR21-28 portant sur les activités 2021-2022 du Programme de spécialistes-coachs en appui aux élèves noirs, tel que présenté à la réunion du Comité consultatif en équité et droits de la personne du 22 septembre 2021.

ANNEXES

- Annexe A - Présentation du ministère de l'Éducation au CCEDP - 25 novembre 2020
- Annexe B - Rapport des activités 2020-2021

PROJET PILOTE D'ACCOMPAGNATEURS DES ÉLÈVES NOIRS POUR L'OBTENTION DU DIPLÔME

Rencontre du Comité consultatif systémique en équité et droits de la
personne du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario

25 novembre 2020

Pourquoi : Accent sur les élèves noirs

Une approche directe, intensive et adaptée à la culture s'impose pour veiller à éliminer le racisme systémique anti-Noirs dans le système d'éducation en Ontario.

Les données montrent la forte inégalité des résultats pour les élèves Noirs en Ontario.

	Noirs	Blancs	Autres groupes racialisés
Ont été suspendus au moins une fois avant la fin de leurs études secondaires	42 %	18 %	18 %
Ont fait une demande pour être admis ou ont été admis à une université ontarienne	25 %	47 %	60 %
Sont inscrits dans un programme appliqué	39 %	16 %	18 %
Ont abandonné l'école secondaire	20 %	11 %	9 %
Sont inscrits dans un programme universitaire	53 %	81 %	80 %
Ont des besoins d'éducation particuliers – anomalies autres que chez les surdoués	14 %	10 %	4 %

Source : Recensement Statistique Canada (2016), recherche universitaire et Toronto District School Board (2015)

Le secteur de l'éducation doit prendre en compte le changement culturel en cours actuellement voulant que les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes noirs pour accéder aux études postsecondaires et à l'emploi ou à une formation soient éliminés.

Aider les élèves noirs à réussir

En juillet 2020, le gouvernement de l'Ontario a annoncé l'apport de changements au système d'éducation qui aideront à éliminer les obstacles pour les élèves noirs, les élèves autochtones et les élèves racialisés, et à donner à tous les élèves des chances égales de réussir.

Points saillants

- Éliminer les suspensions discrétionnaires pour les élèves de la maternelle à la 3^e année
- Mettre fin à la répartition des élèves de 9^e année en classes homogènes dans les cours appliqués et universitaires
- Fournir une formation supplémentaire sur la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs

Conformément à la *Loi contre le racisme* et aux *Normes relatives aux données contre le racisme*, tous les conseils scolaires de l'Ontario devront recueillir des données fondées sur la race d'ici le 1^{er} janvier 2023.

Un soutien direct aux élèves

OCCASION : S'appuyer sur les données probantes qui indiquent que le fait d'offrir des services et des programmes spécialisés directs et ciblés à des effectifs scolaires sous-desservis aidera à lever les obstacles éducatifs et à faire en sorte que ces élèves restent à l'école, obtiennent un diplôme et réussissent.

Modèle d'accompagnement des élèves pour l'obtention des diplômes

Le ministère s'est associé avec succès avec un groupe de conseils scolaires pour mettre en œuvre un programme intensif et adapté à la culture – le Programme des accompagnateurs des Autochtones pour l'obtention du diplôme – pour aider les élèves autochtones.

- Ce programme s'inspire de l'approche « Four Directions Graduation Coach » du Keewatin-Patricia DSB, qui a permis d'accroître le taux d'obtention de diplômes chez les élèves autochtones, qui est passé de 39 % à 80 % au cours des quatre ans. (Source : Keewatin-Patricia District School Board)

Programmes directs et ciblés

MESURE : Projet pilote d'accompagnateurs des élèves noirs pour l'obtention du diplôme de 2020-2021

OBJECTIF: Permettre de déterminer si un soutien intensif culturellement adapté aux élèves noirs favorisera leur réussite scolaire et leur bien-être.

FINANCEMENT : 1,57 M\$ (financement d'un an approuvé dans le cadre du Fonds pour les priorités et les partenariats de 2020-2021).

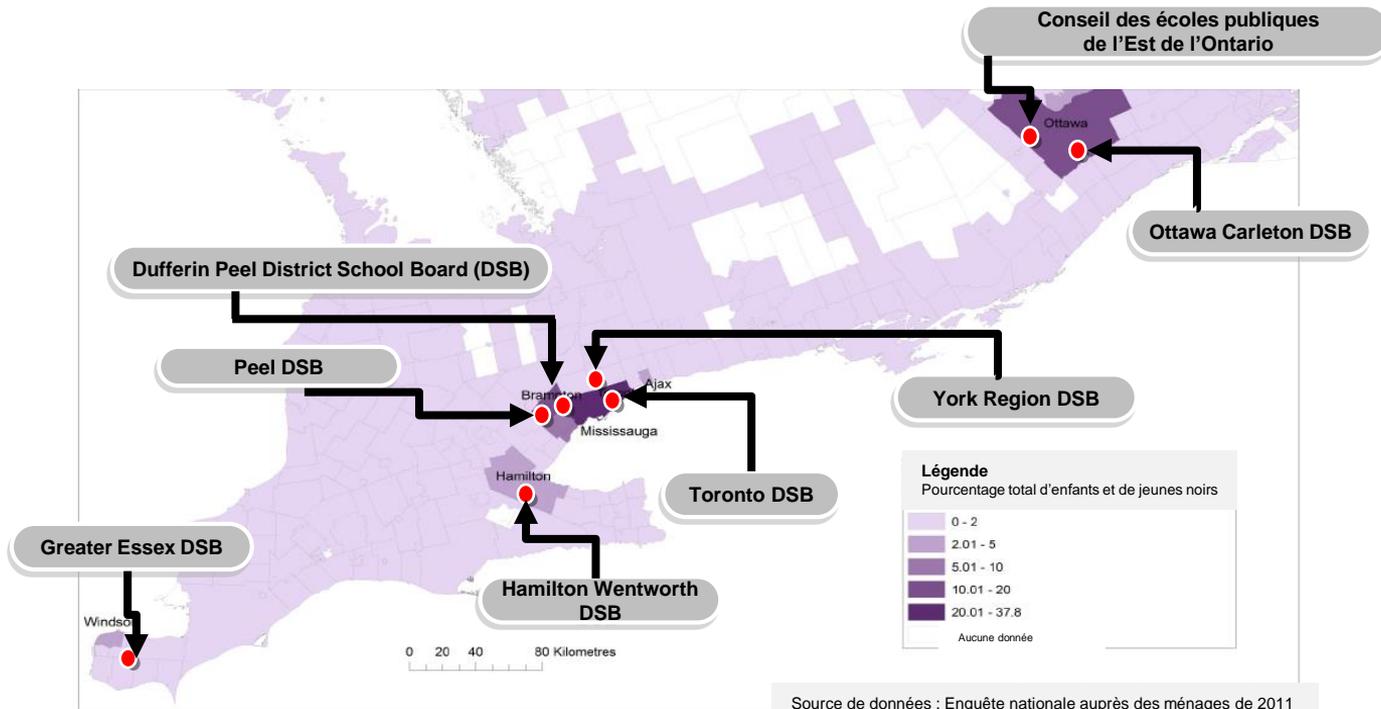
Des résultats à long terme nécessaires pour veiller à ce que les élèves noirs soient mieux soutenus, obtiennent un diplôme et réussissent leur transition vers les itinéraires postsecondaires ou les carrières :

- détermination et élimination des obstacles systémiques et des inégalités auxquels sont confrontés les élèves noirs dans le système d'éducation
- transformation de la culture scolaire assurée par les éducatrices et les éducateurs qui possèdent les connaissances, les compétences et les dispositions pour comprendre les besoins en apprentissage de tous les élèves et pour y répondre efficacement
- établissement de relations de confiance avec les élèves noirs, leurs familles et leurs communautés

Projet pilote : conseils scolaires identifiés

Critère de programme fondé sur des données probantes et l'équité, notamment :

- La participation à des projets d'équité soutenus par le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation
- Une forte population noire au sein de la communauté/du conseil scolaire



Projet pilote d'accompagnateurs des élèves noirs pour l'obtention du diplôme – Éléments fondamentaux

**Engagement
du conseil
scolaire**

**Spécialiste-
coach**

**Équipe
cadre**

**Cercle
d'adultes
bienveillants**

**Espace
désigné**

**Nutrition
des élèves**

**Engagement
des parents**

Rencontres mensuelles

Objectif: Offrir un espace aux spécialistes-coachs en parcours scolaire pour les élèves noirs afin de construire un réseau collaboratif, faire connaître leurs expériences et porter au maximum la capacité de soutenir les élèves.

Thèmes principaux

(tels qu'identifiés en se basant sur la rétroaction reçue lors des rencontres du 22 avril et du 24 juin 2020)

Établir des liens et l'année à venir

Sphères d'influence et éliminer le racisme systémique et anti-Noirs

Définir et soutenir les indicateurs de réussite

Soutenir et consolider la réussite des élèves

Une voix étudiante et communautaire

Merci!

Restez en sécurité et en santé!

PSC-EN

Programme de
spécialiste-coach en
appui aux élèves noirs

Rapport d'activités 2020-2021

CCEDP
Le 22 septembre 2021



Contexte du PSC-EN

PILIER 1
RESSOURCES HUMAINES

PILIER 3
AMÉLIORATION CONTINUE DE L'ORGANISATION

PILIER 2 ÉLÈVE - SALLE DE CLASSE - ÉCOLE

Ce pilier vise à assurer une plus grande réussite scolaire des élèves en bonifiant et en enrichissant leur expérience scolaire par le biais d'un environnement d'apprentissage bienveillant et inclusif.



Initiatives ministérielles PSC mises en oeuvre au CEPEO depuis 2019-2020

Programme de spécialiste-coach en appui aux élèves autochtones (PSC-EA)

Programme de spécialiste-coach en appui aux élèves noirs (PSC-EN)

Le PSC-EN vise à déterminer si un soutien intensif culturellement adapté aux élèves noirs favorise leur réussite scolaire et leur bien-être.



ÉSP Louis-Riel 039 **ÉSP Omer-Deslauriers**

Référence et monitoring

Processus de référence des élèves

- Équipe de la réussite
- Demande des enseignants
- Demande directe des parents
- Demande directe des élèves

Processus de monitoring des suivis

- Équipe ERRÉ des écoles
- Suivis d'équipe hebdomadaires du service pédagogique
- Équipe de collaboration inter-service au besoin

Des actions pour faire connaître le programme !

- ❑ Dépliant, site web des écoles
- ❑ Hebdo de l'école destiné aux parents et au personnel
- ❑ Présentation aux rencontres du personnel
- ❑ Visites de salles de classe
- ❑ Présentation aux rencontres parents-enseignants
- ❑ Présentation d'ateliers aux parents
- ❑ Participation active aux activités scolaires
- ❑ Politique de bureau porte ouverte pour un accueil élève et enseignants en tout temps

Accompagnement provincial

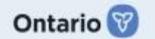
5 rencontres provinciales organisées par le ministère de l'Éducation

But - Offrir aux spécialistes-coachs en parcours scolaire pour les élèves noirs un espace de collaboration, de partage de pratiques et de développement des capacités dans le soutien des élèves.



OCDSB York Region DSB Toronto DSB Hamilton Wentworth DSB Peel DSB Dufferin Peel DSB Greater Essex DSB

Rencontres 2020-2021



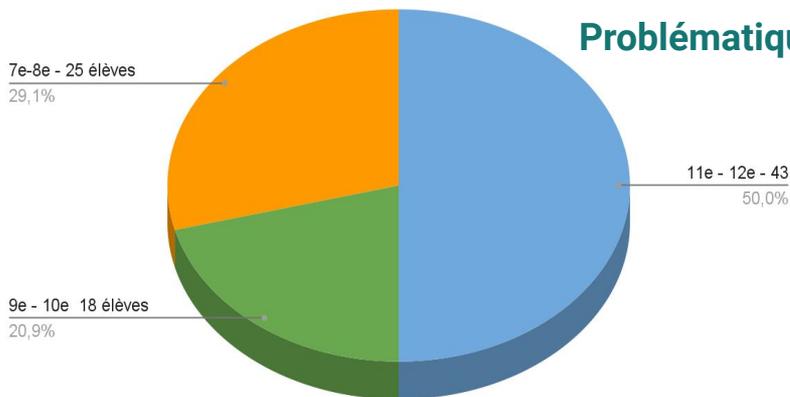
Soutien des élèves

PSC-EN
2020
2021

11e - 12e	➡	43 élèves
9e-10e	➡	18 élèves
7e - 8e	➡	25 élèves

Raisons de références par le personnel scolaire

- Assiduité
- Travaux non-remis
- Comportement
- Manque d'engagement scolaire
- Alimentation



Problématiques sous-jacentes présentées par l'élève au spécialiste-coach

- Difficultés économiques
- Incompréhension interculturelle
- Difficulté de communication avec l'école
- Manque de compréhension du système scolaire
- Manque de compréhension des outils de communication du rendement
- Influence sociale négative
- Dépendance alcool/drogues
- Problème de santé mentale
- Adaptations du PEI

École secondaire publique Louis-Riel
École secondaire publique Omer-Deslauriers

Soutien des parents et du personnel

Soutien des parents

Appui direct

- Appui dans la communication avec l'équipe-école
- Accompagnement aux rencontres avec les enseignants ou les membres de l'équipe de direction

Aiguillage communautaire

- Conflits intergénérationnels
- Habilités parentales
- Recherche d'emploi
- Comblers les besoins de base
- Habilités sociales dans la gestion des conflits

Soutien du personnel scolaire

- Développement des compétences interculturelles dans la communication parents - équipe-école
- Accompagnement des enseignants ou de l'équipe de direction lors de rencontres avec l'élève ou le parent
- Expliquer les réalités culturelles et communautaires des familles
- Offre d'ateliers en salle de classe
- Expliquer les réalités culturelles
- Expliquer les besoins des élèves

Un apprentissage continu !

PSC-EN
2020
2021

Nous avons réussi à ...

- Développer un lien de confiance avec les élèves, les parents.
- Développer notre réseau d'appui auprès des organismes communautaires
- Faciliter les conversations courageuses élève/parent - école
- Démontrer l'impact du spécialiste coach dans le cheminement de l'élève vers la réussite

Nous persévérons à...

- Écouter les élèves, les familles dans l'expression de leurs besoins réels.
- Intégrer une lentille culturelle lors des décisions, actions des membres des équipes-écoles
- Nous rapprocher de toutes les communautés noires afin de faciliter le rétablissement du lien de confiance fragilisé

Commentaires reçus

PARENTS

«...Voici le (la) 2ème parent de notre enfant. (...) c'est grâce à lui (elle) que notre fille vient d'avoir son diplôme.»

«Mes enfants n'avaient plus le courage de s'en aller à l'école, mais votre présence les ont beaucoup changés. Ils y vont plus souvent. Ils savent qu'ils ont quelqu'un à qui se confier et qu'ils seront écoutés.»

«Je ne savais pas où inscrire mon enfant à cause de ce qu'ont vécu ses grands frères à l'école, mais comme tu es là, je vais procéder à son inscription en 7e année.»

«Maintenant mon garçon sait qu'il a un autre parent à l'école. Et à la maison aussi, tout a changé: quand je parle il m'écoute.»

ÉLÈVES

«Tu n'es pas seulement un coach, tu me motives et me valorises. »

Question à un élève: «Qu'est ce que tu voudrais devenir plus tard? »

Réponse: «Comme toi»

MEMBRE DU PERSONNEL

«Ta présence fait une différence. Je pourrai toujours me ressourcer auprès de toi pour gérer les zones grises. »

PSC-EN
2020
2021

Zones d'impact

- ➔ Assiduité des élèves
- ➔ Motivation des élèves
- ➔ Rétention dans les écoles
- ➔ Taux de diplomation
- ➔ Lien de confiance des parents et des élèves
- ➔ Lien de confiance avec la communauté scolaire.



Programme de
spécialiste-coach en
appui aux élèves noirs

2020-2021

