



# **RAPPORT ANNUEL 2020-2021**

Équité, antiracisme et inclusion: Le chemin du succès

**BUREAU DU COMMISSAIRE  
EN ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE**

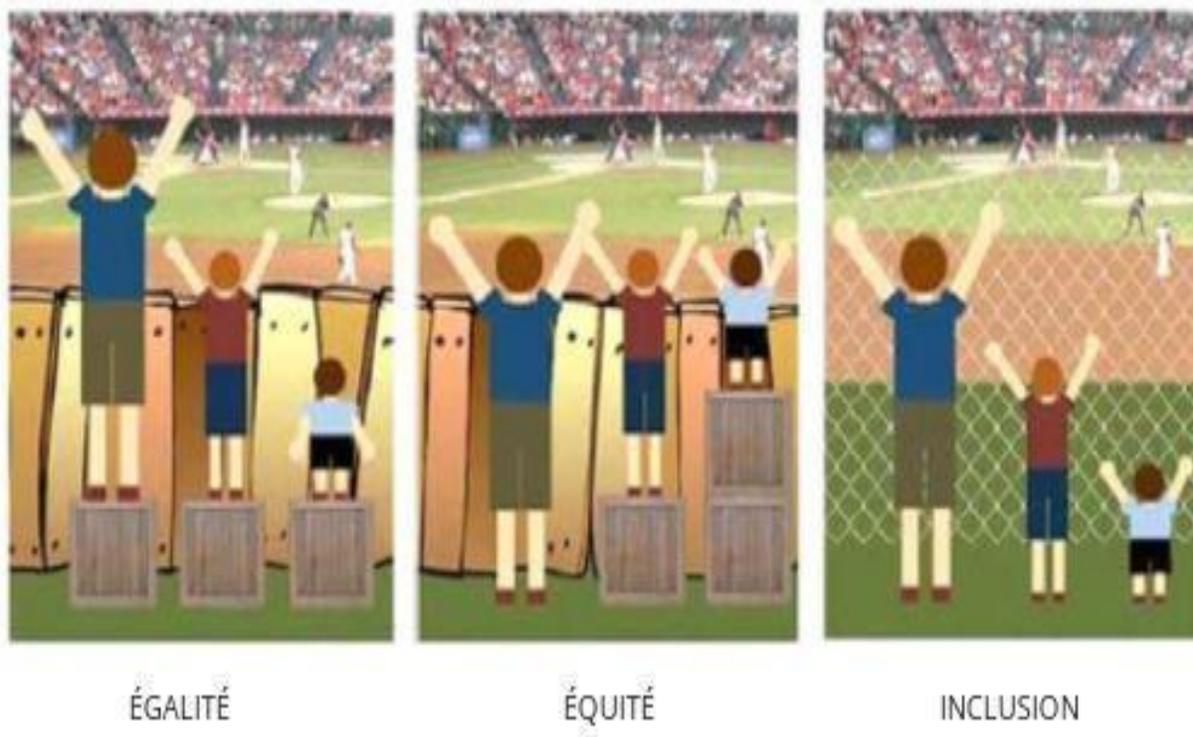
Yves-Gérard Méhou-Loko

Février 2022

## Table des matières

<b>CONTEXTE</b> .....	3
Avant-propos .....	3
Objectifs de la Stratégie ontarienne .....	6
Pourquoi équité et inclusion ? .....	7
<b>RÔLE, MANDAT, ET MISSION</b> .....	13
Mandat, mission .....	13
<b>Conseiller principal en matière d'équité</b>	14
<b>Ombudsman</b>	14
Vision .....	15
Publics cibles .....	17
Limites du mandat du commissaire .....	18
Politique sur le rôle et mandat du commissaire .....	19
Recommandation .....	21
<b>LE CADRE RÉGLEMENTAIRE</b> .....	22
Stratégie ontarienne en matière d'équité et éducation inclusive .....	22
<b>Suivi et communication des progrès</b>	23
Plan ontarien contre le racisme .....	24
Politiques du CEPEO en matière d'équité .....	27
<b>Points essentiels et engagements communs</b>	28
Recommandation .....	30
<b>CONSTATS</b> .....	31
Imputabilité .....	31
<b>Une responsabilité qui incombe à tous</b>	31
<b>Le comité exécutif</b>	32
<b>Directions de service et directions d'école :</b>	34
Recommandation .....	34
Recommandation .....	40
<b>Une lentille en équité</b> .....	41
Recommandation .....	42

TRAITEMENT DE PLAINTES .....	43
Importance des plaintes .....	43
Recommandation .....	44
Types de plaintes .....	45
Analyse des plaintes reçues par le Bureau du commissaire .....	47
ACTIVITÉS DU COMMISSAIRE.....	50
Rencontres internes .....	50
Causeries .....	51
Rencontres et activités externes .....	52
Les priorités du Bureau du commissaire.....	54
LES BONS COUPS .....	55
CONCLUSION .....	57



Crédit : illustration originale créée par Craig Froehle, University of Cincinnati

## CONTEXTE

### Avant-propos

L'équité constitue une valeur fondamentale essentielle qui vise à la construction d'une société inclusive dans laquelle chaque identité aura sa place, sera reconnue pour son apport au projet commun. De nos jours, les grandes organisations internationales comme les Nations Unies et l'UNESCO réclament toutes de nous un engagement citoyen dans la construction d'une société inclusive dans laquelle la justice sociale constitue le fondement.

Cette vision qui peut de prime abord sembler ambitieuse doit être prise en considération en raison des changements sociaux auxquels sont confrontées nos sociétés en général et la société ontarienne en particulier. La diversité de notre société ontarienne et de notre communauté francophone pousse aujourd'hui les représentants de la population à demander aux organisations financées par les deniers publics de faciliter la construction de cette société qui permettra d'atténuer les tensions et les disparités sociales. Afin d'y parvenir, les conseils scolaires sont des lieux privilégiés pour

contrer l'exclusion de membres de notre société en raison de leur identité et former des citoyens empathiques engagés et sensibles aux besoins de leurs concitoyens.

Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO) s'est doté de politiques visant à se conformer aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et à intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement. Cette volonté manifeste du conseil scolaire vise un changement de ses pratiques et de ses procédures administratives. Le CEPEO a par ailleurs choisi de se doter d'un commissaire en équité et droits de la personne dont le mandat vise à accompagner le CEPEO dans cette transformation.

Ma nomination au poste de commissaire en équité et droits de la personne fut pour moi l'occasion de me pencher sur mon parcours personnel d'enfant issu de l'immigration et ayant vécu de la discrimination lors de mon parcours académique et professionnel. En effet, tant en France où je suis né qu'au Québec où je suis arrivé adolescent, les épisodes de discrimination ont jalonné mon parcours académique et professionnel. Ainsi, l'enseignant de français de secondaire m'avait dit devant toute la classe que de toute façon je ne ferais pas d'études universitaires et que j'échouerais mon parcours. Mon professeur de politiques au cégep a également justifié ma note plus faible que celle de ma collègue avec qui j'ai effectué un travail d'équipe comme étant normal compte tenu de mon identité culturelle, moi le francophone et elle la francophile. Mon professeur du cours de politique et société canadienne m'a également fait comprendre qu'un allophone ne pouvait comprendre les fondements de la société canadienne et québécoise.

La discrimination est malheureusement bien plus courante dans notre société et dans le quotidien des élèves que nous pouvons l'imaginer. J'ai pu évaluer l'impact que cette dernière a pu avoir sur moi en tant qu'individu. Elle contribue désormais à me motiver à tout mettre en œuvre pour que les élèves du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO) n'aient pas à vivre ce sentiment d'exclusion, de dépréciation de soi et de doute quant à la place qu'ils occupent dans la société. Il est crucial de tout mettre en œuvre pour qu'ils aient confiance en eux, qu'ils se préparent à intégrer une société qu'ils contribueront à rendre plus équitable et inclusive.

Tout changement comme celui que tente d'implanter le ministère de l'Éducation dans les écoles de l'Ontario passe par l'élaboration d'un cadre réglementaire qui établit les bases du changement de valeurs que doivent opérer les organisations touchées comme le CEPEO. Ce changement doit

d'abord s'effectuer par la mise en place d'un cadre de responsabilisation qui permettra de déterminer le niveau d'engagement de l'administration de l'organisation.

Ce rapport annuel est le tout premier que je présente aux membres de la communauté scolaire du CEPEO. Il vise tout d'abord à présenter mon rôle et mon mandat, en plus d'exprimer le besoin d'élaboration d'un cadre de responsabilisation robuste au CEPEO pour l'ensemble des questions touchant l'équité et l'inclusion. Ce rapport permet également d'étayer les premières observations que j'ai pu faire depuis mon entrée en fonction au mois de décembre 2020, et a présenté les priorités que mon bureau a identifiées pour les prochaines années.

## Objectifs de la Stratégie ontarienne

Depuis 2014, l'Ontario a révisé et mis à jour sa politique en matière d'éducation et a inscrit l'équité et l'inclusion comme les deux piliers de son système scolaire et éducatif.

Reconnaissant que les précédentes politiques éducatives ont amené leurs lots de progrès, le ministère de l'Éducation a souhaité continuer sur cette lancée et se dote d'une nouvelle politique dont l'objectif final est de permettre aux écoles de la province d'offrir un milieu éducatif bienveillant, inclusif et sécuritaire, et qui aide à la réussite et au bien-être de tous les élèves.<sup>1</sup>

En plus des trois priorités fixées par la précédente publication de 2009 : améliorer le rendement des élèves, combler les écarts en matière de rendement et accroître la confiance du public dans l'éducation publique, toutes incorporées dans la nouvelle politique, le Ministère s'est fixé de nouveaux objectifs afin d'aller plus loin dans l'attente qu'il a du système éducatif, mais aussi du potentiel des élèves.

Ces objectifs sont les suivants :

- **Atteindre l'excellence**

En favorisant et encourageant un rendement scolaire élevé, par le biais d'un apprentissage continu et reconnu comme étant l'un des meilleurs au monde.

- **Accroître l'équité**

Arriver à motiver tous les élèves de sorte qu'ils réalisent tout leur potentiel sans discontinuité.

- **Promouvoir le bien-être**

---

<sup>1</sup> Ministère de l'Éducation (2014), Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario: *Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*, Document publié sur le site web du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Les élèves doivent pouvoir faire les bons choix, en cultivant une santé mentale et physique optimale, une image positive d'eux-mêmes et un sentiment d'appartenance fort.

- **Rehausser la confiance du public**

En formant une nouvelle génération de citoyens confiants de leur potentiel, capables et bienveillants, grâce au système d'éducation financé par les deniers publics.

## Pourquoi équité et inclusion ?

*« Dans un conseil équitable, chaque élève recevrait les services et les soins qui l'aideront le mieux à développer son plein potentiel selon sa propre vision de son meilleur avenir. »*

*- Citation d'un enseignant*

L'un des objectifs de l'équité et de l'éducation inclusive est de comprendre et d'identifier les obstacles qui freinent l'apprentissage et l'épanouissement des élèves ; l'objectif ultime étant de les éliminer afin que chaque élève puisse réaliser tout son potentiel.

Les obstacles en question sont pour la plupart connus et récurrents, ils peuvent être fondés sur le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle, la race, la religion ou encore le statut socio-économique. Ces obstacles créent des barrières rendant l'environnement scolaire difficile pour l'élève qui doit les surmonter, et encore plus lorsque ces obstacles se superposent chez une seule et même personne, engendrant dès lors plusieurs facteurs de préjugés et de discrimination. Tout ceci rend l'impact de la discrimination encore plus grave chez la personne concernée et réduit considérablement son potentiel et donc son rendement scolaire.

L'équité et l'inclusion jouent donc un rôle primordial dans le processus d'amélioration et d'excellence du système éducatif dont l'Ontario veut se doter. De plus, l'Ontario estimant que la diversité de ses habitants est sa plus grande richesse veut faire de son système d'éducation un modèle qui dépasse les étapes de la tolérance et de la satisfaction pour aller vers l'inclusion et le

respect ; seul et unique moyen pour atteindre les objectifs fixés par la province de faire du système d'éducation ontarien le plus équitable et inclusif au monde.<sup>2</sup>

Aussi, afin de réaliser l'équité et l'éducation inclusive dans ses écoles, l'Ontario vise trois objectifs :

- un leadership collectif et engagé
- des politiques et pratiques d'équité et d'éducation inclusive
- de la responsabilité et de la transparence<sup>3</sup>

Ces objectifs, tels que le leadership, sont des devoirs partagés entre le Ministère et les conseils scolaires, et doivent jouer un rôle de premier plan pour l'élimination de la discrimination et la réalisation d'un environnement scolaire inclusif et sécuritaire pour tous les membres de la communauté scolaire<sup>4</sup>.

### **Lignes directrices**

Dans cette Stratégie ministérielle, les lignes directrices jouent un rôle de soutien et d'orientation stratégique pour aider les conseils scolaires à réviser ou développer leurs politiques en matière d'équité et d'éducation inclusive.

Des attentes du ministère concernant le processus continu d'élaboration et de mise en œuvre de politique, au fait qu'une partie de la politique d'un conseil scolaire soit consacrée au suivi des progrès et à leur communication sont autant de lignes directrices à inclure dans le processus d'amélioration ou de révision des Politiques internes à un conseil scolaire.

---

<sup>2</sup> ibidem, p.6

<sup>3</sup> Ibidem, p.7

<sup>4</sup> L'expression « communauté scolaire » englobe ici les élèves, les familles, les professeurs, le personnel des écoles et du Conseil ainsi que les partenaires de ce dernier dans sa mission éducative.

Aussi, ces lignes directrices mettent en évidence les huit domaines d'intervention à prendre en compte lors de l'élaboration ou la révision d'une politique :

- Les politiques, programmes et pratiques des conseils scolaires ;
- Le leadership collectif et engagé ;
- Les relations communautaires dans le milieu scolaire ;
- Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation ;
- Les adaptations pour diverses religions ;
- Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- L'apprentissage professionnel ;
- La responsabilité et la transparence.

Lorsqu'un conseil scolaire élabore sa politique en matière d'équité et d'éducation inclusive, tous ces domaines doivent être représentés.

### **Cadre législatif et réglementaire de la Stratégie ontarienne**

La Stratégie ontarienne a été conçue dans le contexte global de la promotion des droits fondamentaux des droits de la personne comme stipulé dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

De plus, depuis 2012 des modifications ont été apportées à la *Loi sur l'Éducation* et exigent désormais des conseils scolaires « **d'offrir un milieu d'apprentissage sécuritaire, inclusif et tolérant dans lequel tous les élèves peuvent réussir.** »<sup>5</sup>

Dans cette Stratégie gouvernementale et dans le contexte de l'élaboration ou la révision de leurs politiques internes, les conseils scolaires sont aussi assujettis à différents règlements ou notes politiques/programmes.

---

<sup>5</sup> Assemblée législative de l'Ontario (Canada), *Loi sur l'Éducation*, L.R.O. 1990, Chapitre E.2

À noter également qu'en tant que conseil scolaire francophone, le CEPEO se conforme à des notes politiques/programmes spécifiques telles que la note n°148 « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario » de 2009<sup>6</sup>.

Les conseils scolaires doivent donc veiller à se référer à l'ensemble de ce cadre législatif et réglementaire lors de la rédaction de leurs politiques.

### **Élaboration et mise en œuvre de la politique**

Dans sa stratégie en matière d'éducation, le Ministère impose à chaque conseil scolaire de se doter d'une politique d'équité et d'éducation inclusive.

Selon la note politique/programme n°119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario<sup>7</sup> » du 22 avril 2013 « **tous les conseils scolaires doivent élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive.** ».

Il est à noter que le CEPEO dispose actuellement d'une telle politique. En effet, L'ADC-04 *Équité et éducation inclusive: engagements et actions* a été adoptée en 2010 par les élus du conseil scolaire.

Aussi, en plus des lignes directrices mises en place par le Ministère et dont découlent les domaines d'intervention à aborder lors de l'élaboration ou la révision d'une politique, le conseil scolaire doit aussi veiller à tenir compte des motifs illicites de discrimination énumérés en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Dans sa stratégie, le Ministère tient également à souligner qu'il a conscience du temps qu'il faut pour apporter des améliorations au sein d'un conseil scolaire, de même qu'il reconnaît que chaque

---

<sup>6</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2009), [Note politique/Programmes n°148](#), Ontario, Document publié sur le site web du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

<sup>7</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2013), [Note Politique/Programmes n°119](#), Ontario, Document publié sur le site web du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

conseil se trouve à un stade différent des autres quant à la mise en œuvre de sa politique et de sa stratégie organisationnelle. De ce fait, il permet à chaque conseil d'étaler de manière progressive l'élaboration et la mise en application de sa politique sur une période initiale de quatre années.

Aussi, le ministère, conscient des particularités et spécificités de chaque territoire de la province, octroie une autonomie à chaque conseil scolaire dans l'approche qu'il veut adopter lors de l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique, eu égard à sa situation géographique et/ou sociodémographique.

### **Les conseils scolaires de langue française**

Les conseils scolaires francophones de l'Ontario, en plus des dispositions légales et réglementaires communes à tous les conseils scolaires, doivent également se référer à deux principaux textes :

- Note politique/Programmes n°148 régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario du 22 avril 2009.
- Énoncé de politiques et directives publié en 2009 par l'Ontario "*L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario*"<sup>8</sup>

Ces deux textes se concentrent essentiellement sur les politiques d'admission mises en place pour les conseils scolaires francophones et leurs modalités d'application.

L'objectif étant de s'assurer que les conseils francophones puissent recruter efficacement les élèves admissibles à l'éducation de langue française et à standardiser autant que possible les procédures d'admission dans toute la province. L'objectif final est de garantir une équité de traitement, mais aussi une transparence du système d'éducation de langue française en Ontario.

---

<sup>8</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2009), [\*L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario: Énoncé de politique et directives\*](#), Ontario, Document publié sur le site web du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

La Stratégie de l'Ontario en la matière s'inscrit dans un cadre réglementaire dense que sont les droits à l'instruction dans la langue de minorité au Canada, comme stipulé dans l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, de la *Loi sur les services en français*<sup>9</sup>, dans laquelle l'Assemblée législative de l'Ontario déclare que « la langue française jouit du statut de langue officielle en éducation »<sup>10</sup>, et ainsi que les dispositions de la *Loi sur l'éducation*.

*Que représente l'équité pour vous ?*

*« Mon habilité à différencier mon enseignement, mes interactions et mes évaluations pour les adapter à chacun de mes élèves, afin que chacun se sente inclus et accepté dans ma salle de classe. »*

*-Citation d'un enseignant du CEPEO*

*« Pour moi, en tant que directeur d'école, quand je pense au mot équité, je pense au terme de faire la différenciation d'offrir des chances qui sont équitables en fonction de leurs besoins et leurs réalités. Certains élèves ont besoin de plein d'appui que d'autres pour bien réussir, toujours en demeurant inclusif. »*

*-Citation d'un directeur d'école*

---

<sup>9</sup> Assemblée législative de l'Ontario, *Loi sur les services en français* L.R.O 1990, Chapitre F.32

<sup>10</sup> Op cit., Note politique/Programmes n°148

## RÔLE, MANDAT, ET MISSION

### Mandat, mission

Le poste de commissaire en équité et droits de la personne répond aux exigences du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Le CEPEO confère au titulaire de ce poste en plus du rôle de conseiller principal en équité comme prescrit par le Plan d'action ontarien en matière d'équité<sup>11</sup>, le mandat d'intervenant et enquêteur principal des dossiers en matière de plainte, harcèlement et discrimination en lien avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario*<sup>12</sup>.

Le mandat et le rôle du commissaire sont identifiés par l'entente de transfert de paiement conclu entre le ministère de l'Éducation de l'Ontario et le conseil scolaire. Le CEPEO attribue au commissaire une neutralité et une indépendance organisationnelle. Il n'est pas membre de l'exécutif du conseil scolaire mais collabore avec ce dernier pour l'atteinte des objectifs inhérents à ses obligations législatives et les orientations de son plan stratégique.

Le commissaire doit interpréter son rôle au sein du conseil scolaire comme étant celui d'un agent de changement qui agit dans le but de permettre au CEPEO de développer et de mettre en œuvre sa stratégie organisationnelle d'équité, d'inclusion et d'antiracisme en plus de veiller au respect du cadre réglementaire imparti.

---

<sup>11</sup> Ministère de l'Éducation (2017), *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, Ontario

<sup>12</sup> Assemblée législative de l'Ontario (Canada), *Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, Chapitre H.19

## Conseiller principal en matière d'équité

En tant que conseiller principal en équité et droits de la personne, le commissaire veille à la protection et à la promotion de l'équité et des droits de la personne auprès des communautés du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario dans le but de favoriser un milieu éducatif et professionnel respectueux des obligations légales imposées au conseil par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

« *L'équité est d'assurer un accès égal au même service et de donner un accès égal au succès. C'est aussi créer un sentiment de bien-être, d'appartenance et d'engagement auprès de l'individu peu importe son identité.* »

*-Citation d'un enseignant.*

Dans ses fonctions de conseiller principal, le commissaire collabore avec la haute direction du conseil scolaire afin d'identifier en amont les zones de vulnérabilité qui pourraient mener à l'exclusion de membres de la communauté scolaire. Afin d'y parvenir, le commissaire fournit les orientations et recommandations permettant au conseil scolaire et à sa gestion de développer et mettre en œuvre des plans, des politiques et des procédures relatives aux droits de la personne et à l'équité. Le commissaire révise les politiques, règlements et directives administratives afin que ces dernières correspondent aux aspirations du conseil scolaire et à ses obligations législatives.

Afin de développer une culture accueillante et antiraciste au CEPEO et en respect de l'entente conclue avec le ministère de l'Éducation de l'Ontario, le commissaire doit mettre en œuvre en collaboration avec l'administration du CEPEO, un plan pour la sensibilisation et la formation des membres de la communauté scolaire.

## Ombudsman

Le commissaire est le garant du respect des dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* au CEPEO. Ce rôle est traditionnellement celui d'un ombudsman communément

considéré comme le chien de garde du cadre réglementaire et législatif auquel doit se conformer l'organisation ou l'institution. Le commissaire s'assure du respect et de la compréhension des dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* ainsi que les politiques et règlements administratifs du conseil scolaire en matière d'équité et droits de la personne.

En cette qualité, le commissaire est responsable de développer un mécanisme de traitement des plaintes et des insatisfactions portant sur des enjeux comme la discrimination, le harcèlement et le racisme provenant des membres de la communauté scolaire du CEPEO. Il formule des recommandations à la haute direction du conseil scolaire afin de régler les différends et effectue des vérifications quant à l'application de ces recommandations.

L'analyse des plaintes permet au commissaire d'identifier les enjeux systémiques auxquels pourraient être confrontés des membres de la communauté scolaire. Il a alors la responsabilité d'aviser la haute direction et de formuler des recommandations afin que ces zones de vulnérabilité soient identifiées et prises en considération dans l'élaboration d'initiatives ou de programmes par l'administration scolaire.

Afin de prévenir toute apparence de partialité qui pourrait remettre en question la légitimité de ses interventions, le conseil confère au commissaire le statut d'entité neutre au sein du conseil, ce qui lui garantit une indépendance du comité exécutif du conseil scolaire.

## Vision

L'Équité doit jouer un rôle central dans l'édification de notre société. Si le CEPEO s'engage dans cette voie et manifeste son souhait de « fournir à chaque élève un environnement d'apprentissage bienveillant, accessible et équitable tout au long de son parcours scolaire <sup>13</sup>», il va sans dire que cette volonté ne peut éluder les fondements de l'éducation de langue française en Ontario.

La volonté exprimée par le législateur ontarien lorsqu'il entérine son Plan d'action ontarien en matière d'équité est d'enraciner dans la société ontarienne le principe fondamental de justice

---

<sup>13</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (2020), Rapport annuel du CEPEO 2019-2020, Ottawa, Document disponible en ligne

sociale. Ce principe est essentiel pour l'atteinte de cohésion et de paix sociale dans une société particulièrement diversifiée. L'Ontario du XXI<sup>e</sup> siècle est une société plurielle confrontée à des défis d'inclusion. Si l'immigration modifie le portrait démographique de l'Ontario, la province doit aussi faire face à son passé et réparer l'exclusion systémique des Premières Nations, des populations noires et des populations marginalisées. Comme dans toute société, l'Ontario doit également s'assurer que tous les groupes vulnérables ne soient pas laissés pour compte dans la construction de son projet de société inclusive et exempte de toute forme de discrimination. Les besoins des groupes minoritaires comme les francophones et les populations marginalisées doivent être entendus afin d'éviter toute perception d'exclusion. La notion de société inclusive repose sur la reconnaissance de l'identité des individus et des groupes qui la composent.

Ainsi, il est primordial de replacer la notion d'équité dans le contexte de l'éducation de langue française en Ontario. La question de l'identité linguistique s'inscrit dans les fondements des conseils scolaires francophones de l'Ontario et doit être au cœur de la stratégie du CEPEO. Il est important de rappeler que la réalité linguistique des francophones de l'Ontario constitue la principale notion d'équité du conseil scolaire et s'inscrit dans la construction identitaire des apprenants. Cette identité francophone ne peut cependant éluder les identités culturelles des membres de la communauté scolaire.

Si le CEPEO souhaite favoriser l'inclusion de l'ensemble des communautés de ses membres (élèves, familles, personnel) et consolider leur sentiment d'appartenance dans un cadre bienveillant, il est primordial qu'il soit à leur écoute, qu'il les consulte régulièrement afin d'identifier leurs besoins tout en prenant en considération le fait que l'engagement francophone et citoyen demeure une priorité d'un conseil scolaire respectueux de leurs identités, quelles qu'elles soient.

La réussite de la volonté exprimée tant par le législateur provincial que par les élus du conseil scolaire et sa haute direction réside dans la mise en place de cadre de responsabilisation quant à l'équité, l'inclusion et l'antiracisme dans les différents services du CEPEO. Ce cadre permettra de contrer les risques de manquements aux obligations du conseil scolaire.

## Publics cibles

Le mandat du commissaire en équité et droits de la personne touche l'ensemble de la communauté scolaire du CEPEO. Le commissaire reçoit et traite les plaintes portant sur des manquements au cadre réglementaire en matière d'équité et droits de la personne au CEPEO émanant des élèves, de leurs parents, des membres de la communauté et également du personnel du conseil scolaire.

Pour les élèves, raison d'être des conseils scolaires, le rôle du commissaire consiste à résoudre les plaintes individuelles formulées par les élèves, mais aussi à identifier les barrières systémiques auxquelles les élèves pourraient faire face durant leur parcours académique. Le bureau du commissaire doit également veiller à la mise en place d'un environnement bienveillant et exempt de toute forme de discrimination pour les élèves du CEPEO.

Pour ce faire, le bureau du commissaire souhaite élaborer durant la prochaine année une stratégie de sensibilisation en collaboration avec les élèves eux-mêmes dans le but de favoriser leur engagement envers l'équité et le pluralisme. Nous avons par ailleurs déjà entamé une conversation avec le Sénat des élèves afin d'avoir leur point de vue sur les initiatives que nous pourrions développer afin d'atteindre cet objectif.

Les parents, principaux partenaires du conseil scolaire dans l'éducation des élèves jouent un rôle important pour la réalisation du mandat commissaire. Ils sont la voix de leurs enfants. Ils font entendre leurs inquiétudes et leurs préoccupations. À ce titre, le bureau du commissaire doit être un allié permettant aux parents de faire entendre leurs inquiétudes auprès du conseil scolaire. Le bureau du commissaire a le mandat d'identifier les préoccupations des parents et d'en dégager les enjeux d'ordre systémique afin de collaborer avec la gestion du conseil scolaire pour mettre en place les mesures visant à les contrecarrer.

Le commissaire compte être présent lors des rencontres de conseil d'école en plus de fournir des ressources aux parents sur des thématiques liées à la discrimination et au pluralisme à travers les

différentes plateformes. Ces ressources leur permettront d'accompagner leurs enfants dans leur parcours académique et leur intégration dans leur environnement scolaire.

Le Bureau du commissaire demeure à l'écoute de la communauté dans son ensemble quant aux préoccupations qui touchent l'équité et l'inclusion CEPEO.

### Limites du mandat du commissaire

Le mandat du commissaire en équité et droits de la personne lui octroie un pouvoir d'enquête et de recommandation, les prérogatives du commissaire et de son bureau ont toutefois certaines limites qu'il est important de préciser.

Le Bureau du commissaire est une structure neutre et impartiale de l'administration du conseil scolaire. Le bureau bénéficie certes du support administratif du conseil scolaire, mais ne participe pas aux prises de décisions administratives. Le commissaire exerce plutôt un rôle de conseiller en matière d'équité et droits de la personne auprès de la direction de l'Éducation.

Si le commissaire dispose d'un pouvoir d'enquête, il ne dispose pas de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines et n'exerce donc aucun pouvoir décisionnel sur le personnel du conseil scolaire.

Certaines limites au mandat et pouvoirs du commissaire sont enchâssés dans l'entente de transfert de paiement ratifiée par le ministère de l'Éducation et le CEPEO. Les dispositions de l'entente limitent les pouvoirs du commissaire comme suit :

- Le commissaire ne fournit pas de conseils juridiques à la direction de l'Éducation.
- Le commissaire ne représente pas le CEPEO lorsque des plaintes lui sont soumises.

- Le commissaire 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.

Ces limites visent à prévenir toute forme d’apparence de conflit d’intérêts et entérinent *de facto* l’indépendance et la neutralité du commissaire et de son bureau.

## Politique sur le rôle et mandat du commissaire

L’entente de transfert de paiement ratifiée par le ministère de l’Éducation et le CEPEO insiste sur le caractère indépendant et neutre du commissaire. L’indépendance et la neutralité du commissaire et de son bureau sont des conditions *sine qua non* pour le succès de son mandat. En effet, l’absence d’indépendance et de neutralité conduirait inexorablement le commissaire vers une apparence de partialité ce qui nuirait à la légitimité de sa fonction.

Il est important de considérer le conseil scolaire comme un écosystème démocratique disposant des éléments constitutifs d’une démocratie parlementaire dans laquelle des agents indépendants jouent le rôle de “chien de garde” du cadre réglementaire imparti<sup>14</sup>. Ils permettent à l’administration d’évaluer sa prestation de service et si elle est en adéquation avec les valeurs fondamentales qui caractérisent l’organisation. Le commissaire en équité et droits de la personne joue un rôle similaire au CEPEO. Il est en effet le “gardien” de la volonté du conseil de doter l’ensemble de la communauté scolaire d’un environnement empreint de bienveillance et exempt de toute forme de discrimination.

---

<sup>14</sup> Forum des politiques publiques (2018), *Indépendants et imputables : Moderniser le rôle des agents du parlement et des législatures*, Ottawa

Dans les démocraties parlementaires, l'agent indépendant dispose de prérogatives enchâssées dans une loi qui constitue son mandat. Cette loi lui garantit ainsi une indépendance *de jure* de l'appareil exécutif et empêche ainsi toute forme d'apparence de conflit d'intérêts. Une telle approche doit être considérée par le CEPEO.

En effet, depuis son entrée en fonction, il n'est pas rare que le commissaire ait à répondre à des questions quant à son indépendance et sa neutralité de l'exécutif du conseil scolaire. L'absence de clarté quant à son indépendance a tendance à alimenter une confusion et semer des doutes quant à sa capacité à fournir une analyse impartiale de l'administration scolaire. Pourtant, cet élément est essentiel pour la réussite de son mandat et pour lui garantir une neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

Depuis son entrée en fonction, à plusieurs reprises, des plaignants ont demandé au commissaire quelle était sa relation avec l'administration du conseil scolaire avant de formuler sa plainte. Si le plaignant est un employé du conseil scolaire, il craint que le commissaire ne soit un représentant de l'administration qui pourrait transmettre de l'information sur sa plainte à l'administration ce qui pourrait lui faire craindre d'éventuelles représailles. Ce sentiment est aussi partagé par les parents. En effet, certains ont manifesté leur inquiétude quant à une possible partialité du commissaire lors du traitement des plaintes qui sont portées à son attention. Ainsi, le commissaire doit expliquer son rôle et ses prérogatives en tant que commissaire en équité et droits de la personne au CEPEO, à rassurer ses interlocuteurs sur sa neutralité face à l'administration du conseil scolaire et à rappeler qu'il n'a jamais vécu d'ingérence de la part de l'administration dans l'exercice de ses fonctions.

Si les membres de la communauté scolaire doutent de l'impartialité du commissaire, il est impératif que le conseil prenne des mesures afin de les rassurer et veiller à ce que le commissaire soit une ressource impartiale au service de l'ensemble des communautés du CEPEO.

Pour y parvenir, il est essentiel que le conseil scolaire se dote d'une politique qui déterminera le cadre des fonctions et du mandat du commissaire. Cette politique "habilitante" permettra

d'enchâsser l'indépendance et la neutralité du commissaire en plus de clarifier les bases de la collaboration entre son bureau et l'administration du conseil scolaire. Une telle politique permettra de rassurer les membres de la communauté scolaire quant à l'impartialité de leur commissaire, un agent de changement responsable de protéger leurs droits fondamentaux et chargé d'accompagner l'administration du conseil scolaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa stratégie en équité et pluralisme. Cette politique permettra également de déterminer l'imputabilité de la stratégie du conseil scolaire en matière d'équité et droits de la personne.

## Recommandation

Attendu que l'entente de transfert de paiement requiert que le commissaire en équité et droits de la personne soit impartial et neutre ;

Attendu que l'impartialité du commissaire et de son bureau est une condition *sine qua non* à la réussite de son mandat et au respect des obligations de transfert de paiement ;

**Le commissaire recommande au Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario d'adopter une politique "habilitante" qui déterminera le cadre des fonctions et du mandat du commissaire en équité et droits de la personne. Cette politique établira également les fondements de la collaboration entre le bureau du commissaire et l'administration du conseil scolaire.**

**Le commissaire recommande que la politique "habilitante" précise les responsabilités de la direction de l'éducation quant au respect des orientations du conseil scolaire en matière d'équité, d'inclusion et de pluralisme.**

Le commissaire s'engage à soumettre une ébauche de politique à la direction de l'Éducation et secrétaire-trésorière du conseil avant le 31 mars 2022.

Étant donné que la responsabilité de l'élaboration d'une stratégie organisationnelle en matière d'équité est confiée à un cadre exécutif :

**Le commissaire recommande l'élaboration d'une directive administrative précisant les responsabilités du ou des cadres exécutifs responsables de la mise en œuvre de la Stratégie**

**organisationnelle en équité, inclusion et pluralisme. Une telle directive devrait être soumise au comité exécutif du conseil scolaire avant la fin de l'année 2022.**

## LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les conseils scolaires de l'Ontario font face à des exigences législatives en ce qui a trait à leur obligation de développer un environnement exempt de discrimination. Ainsi, le ministère a élaboré une stratégie en matière d'éducation inclusive qui détermine l'action des conseils scolaires.

### Stratégie ontarienne en matière d'équité et éducation inclusive

Selon la note politique/programme n°119<sup>15</sup>, le gouvernement de l'Ontario a fixé trois priorités fondamentales afin que son système d'éducation reflète les valeurs démocratiques de justice, d'équité et de respect pour tous :

- De hauts niveaux de rendement des élèves,
- La réduction des écarts en matière de rendement des élèves,
- L'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique.

Comme il a été mentionné précédemment, ces objectifs datant de 2009 ont été incorporés dans la nouvelle politique d'équité et d'éducation inclusive de l'Ontario de 2014.

---

<sup>15</sup> Ministère de l'Éducation, Note politique n°119, *Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario* » révisée le 22 avril 2013, Ontario

Reconnaissant que l'équité et l'excellence vont de pair, le Ministère considère qu'arriver à un système éducatif équitable et inclusif est un point essentiel pour réaliser ses objectifs en matière d'éducation.

Dans ce contexte, le Ministère a émis plusieurs notes politiques/programmes afin d'appuyer l'équité, le rendement des élèves et des climats positifs dans l'école.

### **Les exigences**

« Tous les conseils scolaires publics doivent élaborer une politique d'équité et d'éducation inclusive avec une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, en assurer la mise en œuvre et le suivi conformément aux exigences établies dans la présente note et dans la stratégie, ainsi que respecter toute législation pertinente, y compris les amendements apportés à la *Loi sur l'éducation* »<sup>16</sup>

Cette élaboration s'inscrit dans le contexte des lois-cadres que sont le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la *Charte canadienne des droits et libertés* auxquels les conseils scolaires doivent déjà se conformer. Aussi, comme mentionnée précédemment, chaque politique d'équité et d'éducation inclusive doit tenir compte des huit domaines d'intervention afin de se conformer aux objectifs de la stratégie d'équité et d'éducation inclusive.

### **Suivi et communication des progrès**

Afin d'assurer un suivi des progrès réalisés par les conseils scolaires et s'assurer que le conseil scolaire satisfait aux exigences du ministère en matière d'équité et d'éducation inclusive, le conseil est tenu de communiquer annuellement par le biais d'un rapport rédigé par le directeur ou la directrice de l'éducation et affiché sur le site web du conseil scolaire.

---

<sup>16</sup> Ibidem, Note politique/Programmes n°119

L'objectif étant de montrer de façon transparente que le conseil scolaire fait des progrès et œuvre pour satisfaire aux exigences du ministère en matière d'équité et d'éducation inclusive.

Ce rapport doit rendre compte des progrès accomplis et de la réalisation des objectifs stratégiques que le conseil s'était fixés l'année précédente, ainsi que les mesures prises quant aux objectifs qu'il n'a pas pu atteindre.

Dans ce cadre, et afin de satisfaire aux exigences de suivi des progrès, les conseils scolaires doivent collecter et analyser des données tout au long de la mise en œuvre de leur politique. Ces données sont de plusieurs sortes (données démographiques, perceptuelles, sur les processus scolaires...) et doivent répondre, dans le cadre de leur collecte, à un certain nombre de lignes directrices essentielles, telles que la conformité aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, de la *Loi contre le racisme de 2017*, ou encore des directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* énoncé par la Commission ontarienne des droits de la personne, où elle stipule les contextes autorisant la collecte et l'analyse de données basées sur la race, le handicap ou le sexe.

Toutes ces collectes de données doivent se faire dans le contexte d'une communication efficace et qui explique sans ambiguïté que les informations collectées ne seront utilisées que dans le but d'améliorer le rendement des élèves et leur bien-être.

## Plan ontarien contre le racisme

Dans son dernier rapport d'étape annuel de 2021<sup>17</sup>, le gouvernement de l'Ontario rappelle que son Plan d'action vise à éliminer le racisme systémique et promouvoir l'équité raciale. Pour ce faire,

---

<sup>17</sup> Direction générale de l'action contre le racisme, Rapport d'étape annuel 2021 : Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme (septembre 2021), Gouvernement de l'Ontario

la volonté de la province est d'opérer « un changement réel et durable grâce à un cadre stratégique, de recherche et de responsabilisation pour examiner les politiques, les programmes et les services du gouvernement ». <sup>18</sup>

Afin d'atteindre ces objectifs, l'Ontario s'est doté d'un cadre réglementaire étoffé, avec notamment la *Loi de 2017 contre le racisme*, son Plan stratégique contre le racisme, mais aussi une Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) dont la fonction est de soutenir les initiatives du ministre délégué à l'Action contre le racisme.

Dans ce contexte, les conseils scolaires, par le biais du ministère de l'Éducation, constituent l'une des pièces maîtresses de ce dispositif antiraciste et sont invités à y jouer un rôle de premier plan. L'Ontario entend, par ce plan, éliminer définitivement toutes formes de procédures et de politiques discriminatoires basées sur la race et découlant de préjugés qui ont façonné ces mêmes politiques toujours en vigueur dans les différentes institutions de la province.

Le plan prévoyait, entre autres, d'arriver à présenter une loi d'action contre le racisme au printemps 2017, c'est chose faite puisque cette loi existe désormais. Cette dernière constitue une avancée significative dans le dispositif de lutte contre le racisme en général et contre le racisme systémique en particulier. L'une des dispositions majeures de cette loi est la possibilité de collecter des données sociodémographiques selon des « Normes » désormais régies par la *Loi*. Elles prévoient notamment l'anonymisation systématique des renseignements personnels collectés, l'établissement de rapports sur l'utilisation de ces renseignements et la sécurisation des renseignements personnels recueillis. <sup>19</sup>

À ce sujet, le ministère de l'Éducation rappelle qu'à partir du 1er janvier 2023, tous les conseils scolaires seront tenus de recueillir des données sociodémographiques. Le CEPEO a testé sa

---

<sup>18</sup> *ibid.*

<sup>19</sup> Assemblée législative de l'Ontario, *Loi de 2017 contre racisme L.O. 2017, chap. 15*, Normes relatives aux données, Ontario

capacité à procéder à cette collecte de données et entend la compléter dans les délais prescrits par la législation provinciale.

Ce plan a pour objectif de faire prendre conscience de l'existence d'un racisme systémique et de son impact très négatif sur les personnes qui le vivent. C'est aussi l'occasion de parler des différentes sortes de racisme : celles basées sur la race, comme le racisme anti-Noirs, ou anti-Autochtones, ou celles basées sur la religion comme c'est le cas de l'islamophobie. Pour chacun de ces racismes, identifier ses causes et les biais qui les nourrissent sont autant de pistes d'action et de réflexion pour apporter une réponse adéquate et circonstanciée pour chacun d'entre eux.

L'accent mis sur le racisme systémique fait que l'on dépasse le cadre habituel de la lutte antiraciste. Là où la lutte antiraciste agit pour faire cesser des comportements jugés discriminatoires, sa dimension n'en reste pas moins restreinte aux personnes concernées, et interroge rarement les causes profondes qui ont permis ce genre d'actes discriminatoires.

Les conseils scolaires, en tant qu'institutions publiques, sont donc appelés à entamer cet examen profond des politiques en vigueur, et amender leurs procédures et pratiques internes.

Le rapport d'étape annuel du gouvernement de l'Ontario est très clair à ce sujet :

« ...des obstacles systémiques à l'école entravent les progrès de certains élèves de l'Ontario... »<sup>20</sup>

C'est un travail ambitieux et d'envergure qui attend chaque conseil scolaire et il ne pourra se faire sans la coopération et l'implication de toutes les parties prenantes. Le Plan prévoit une collaboration concertée et inclusive entre les conseils scolaires d'une part et les parents et les groupes communautaires locaux d'autre part :

« À compter de l'année scolaire 2021-2022, les conseils scolaires doivent travailler avec les parents et les communautés locales pour déterminer et éliminer les obstacles

---

<sup>20</sup> Op. cit.

systemiques auxquels sont confrontés les populations d'élèves mal desservies. Les conseils scolaires doivent soumettre leurs rapports au ministère de l'Éducation et les publier.»<sup>21</sup>

Toutes ces initiatives exigent organisation et planification, c'est donc de la responsabilité de chaque conseil scolaire de mettre en action ses propres ressources, qu'elles soient humaines ou matérielles, pour arriver à présenter des résultats tangibles et probants.

Pour le CEPEO, ce Plan gouvernemental est une occasion de plus de s'engager durablement et profondément dans la lutte contre le racisme. Depuis de nombreuses années, le CEPEO multiplie les initiatives et les efforts en ce sens ; ce Plan lui permettra de passer à une autre étape, en particulier en ce qui concerne la révision de ses politiques et la garantie d'offrir à ses élèves et ses employés un environnement exempt de toute discrimination d'ordre systémique.

## Politiques du CEPEO en matière d'équité

Dans l'énoncé de principe de sa politique *Équité et éducation inclusive*<sup>22</sup>, le CEPEO rappelle les fondements sur lesquels sont basées ses politiques et ses pratiques. Les valeurs d'équité, de droits de la personne et d'inclusion font évidemment partie de ces fondements et se veulent être au cœur de son action. Le CEPEO s'est aussi fixé plusieurs objectifs d'ordre éducatif :

« ...permettre à chacun et chacune d'apprendre efficacement, à réduire les écarts de rendement et à améliorer les résultats d'apprentissage pour tous. »<sup>23</sup>

Ces objectifs reprennent en partie les priorités fixées par le gouvernement de l'Ontario dans sa Stratégie en équité et éducation inclusive de 2009.

---

<sup>21</sup> Op. cit., Rapport d'étape annuel 2021

<sup>22</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (2010), *Équité et éducation inclusive FON01*, Ottawa, Recueil des politiques, Administration des écoles.

<sup>23</sup> *ibid.*, énoncé de principe

Dans ses Politiques, le CEPEO a également repris les huit domaines d'intervention prévus dans la note politique/Programmes n°119 et dans les différentes stratégies ontariennes d'éducation.

À titre de rappel, ces domaines d'intervention doivent être pris en compte lors de l'élaboration ou la révision d'une politique.

Le CEPEO n'y fait pas défaut et reprend ces domaines un à un pour les développer et les adapter, notamment en ce qui concerne l'administration de son conseil<sup>24</sup> et de ses écoles<sup>25</sup>.

À titre d'exemple, dans le domaine d'intervention des « Politiques, programmes, et pratiques du Conseil », le CEPEO rappelle que l'objectif est « de veiller à ce que les écoles soient inclusives et correspondent au profil des diverses communautés. »<sup>26</sup>

### **Points essentiels et engagements communs**

Ces barrières sont le résultat d'un racisme systémique qui empêche une partie de la population ontarienne d'aborder sereinement et de manière sécuritaire les domaines de l'éducation et/ou du travail. Le CEPEO, à travers son action quotidienne d'éducation et de formation des élèves, ne peut faire l'impasse sur ce sujet et se doit d'être à jour des nouvelles exigences gouvernementales en la matière.

Pour y arriver, une évolution des procédures et des pratiques s'impose certes, mais c'est surtout l'effort par le changement de comportement qui est attendu de tous. Force est de constater que malheureusement le racisme perdure encore dans notre société et ce, malgré les années de lutte contre celui-ci. Interroger nos propres institutions peut être un moyen efficace et concret de lutte contre ce fléau dissimulé dans des pratiques institutionnelles et qui fait souffrir encore trop de personnes en Ontario.

---

<sup>24</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (2010), Équité et éducation inclusive : engagements et actions ADC-04, Recueil des politiques, Administration du Conseil.

<sup>25</sup> Op. cit. FON01-DA

<sup>26</sup> Op. cit FON01

Les politiques du CEPEO portant sur l'équité font état de l'engagement explicite et sans ambiguïté du CEPEO pour la défense des libertés fondamentales et droits de la personne comme prévu par la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* :

« Le Conseil défend les principes de respect des libertés fondamentales et des droits de la personne qui sont garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi constitutionnelle de 1982* et qui sont confirmés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le Code).<sup>27</sup> »

Prendre en compte les évolutions stratégiques gouvernementales est un point essentiel pour un conseil scolaire comme le CEPEO. En effet, ces changements en termes de stratégie gouvernementale font écho aux évolutions sociodémographiques qui s'opèrent sur toute la province. L'évolution démographique et sociétale que connaît l'Ontario ces dernières années oblige à un devoir d'adaptation constant de la part des conseils scolaires, seul moyen pour eux de rester en adéquation avec les attentes et les besoins de leurs communautés scolaires.

Du point de vue de la Stratégie éducative ontarienne, « examiner » les Politiques internes est certes, un moyen d'adaptation nécessaire, mais surtout une obligation légale qu'aucun conseil scolaire ne peut ignorer. Rappelons à cet effet que l'Ontario ambitionne de se doter d'un des systèmes éducatifs les plus performants au monde ; cette ambition ne peut que s'accompagner par une participation étendue et volontaire de toutes les institutions éducatives de la province. La Stratégie de 2009 était déjà évoluée et avait fixé des objectifs élevés pour tous les conseils scolaires ; celle de 2014 s'est densifiée et se veut encore plus ambitieuse.

Le CEPEO s'engage à rester vigilant afin de pouvoir identifier les obstacles systémiques, que ce soit dans les pratiques d'évaluation de ses élèves ou lors du processus d'embauche ou de promotion de ses employés. Le Conseil révisé les politiques et les pratiques d'évaluation des travaux des

---

<sup>27</sup> Op. cit.FON01

élèves afin d’y relever et d’en éliminer les préjugés systémiques potentiels en vue de réduire les écarts de rendement, en se fondant sur des principes conformes au *Code*<sup>28</sup>.

Les écoles sont quant à elles tenues de réviser les procédures et les pratiques d’évaluation du rendement des élèves afin d’y relever et d’en éliminer les préjugés systémiques potentiels, en se fondant sur des principes conformes au *Code*<sup>29</sup>.

Les données chiffrées et objectives peuvent aussi aider à un changement de comportement, chacun pouvant constater l’ampleur du problème. C’est à tout le moins, le but assumé des nouvelles dispositions prévues par la *Loi de 2017 contre le racisme* pour la collecte des données sociodémographiques. En plus de devoir répondre à des exigences strictes du point de vue légal, la collecte de données va devoir aussi s’accompagner d’un cadre réglementaire interne au CEPEO. Inscrite désormais dans la *Loi*, cette disposition s’inscrit donc dans la durée, et le CEPEO, au même titre que les autres conseils scolaires, n’a d’autre choix que d’anticiper en se dotant d’une procédure efficace et transparente en la matière.

### Recommandation

- a) **Dans le but de respecter les obligations de la Stratégie ontarienne en matière d’équité et éducation inclusive, le commissaire recommande à la direction de l’éducation de publier annuellement un rapport des progrès en matière d’équité, d’inclusion et d’antiracisme au CEPEO.**
- b) **Afin de respecter les obligations législatives du CEPEO quant à la révision de ses politiques et directives, le commissaire recommande que la direction de l’éducation désigne au moins un cadre exécutif qui collaborera avec le commissaire en équité pour la révision des politiques et directives administratives du CEPEO en plus d’établir un calendrier sur les échéances de ces révisions.**

---

<sup>28</sup> op. cit. ADC04

<sup>29</sup> op. cit FON01-DA

## CONSTATS

### Imputabilité

Le CEPEO s'est doté d'un plan stratégique qui souligne l'importance qu'accordent les élus du conseil et sa direction au développement d'un environnement inclusif et exempt de toute forme de discrimination.

Nonobstant le plan stratégique, les législateurs du conseil et sa gestion ont aussi développé un cadre réglementaire visant à doter l'ensemble de la communauté scolaire de politiques à respecter pour assurer le respect des identités de tous les membres de la communauté scolaire du CEPEO.

Ainsi, des politiques et des directives administratives telles que *Équité et éducation inclusive: engagements et actions*<sup>30</sup>, *Communications non sexistes*<sup>31</sup> et *Adaptations religieuses*<sup>32</sup> ont été développées non seulement pour exprimer la volonté du Conseil de se conformer à ses obligations en vertu de la *Loi sur l'Éducation de l'Ontario*, mais aussi d'intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement, de ses structures, de ses politiques, de ses programmes, de ses directives administratives et de ses pratiques conformément aux exigences du *Code*. La vision du Conseil est sans équivoque quant au besoin de mettre en place des mesures qui favorisent un climat inclusif. La mise en œuvre de cette volonté relève de tous les acteurs du conseil scolaire qui doivent s'engager dans le respect de l'expression des élus du conseil scolaire, représentants des contribuables.

### **Une responsabilité qui incombe à tous**

---

<sup>30</sup> op. cit. ADC04

<sup>31</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (1999), *Communications non-sexistes* ADC07, Recueil des politiques, Administration du Conseil.

<sup>32</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (2010), *Adaptations religieuses* ADC08, Recueil des politiques, Administration du Conseil.

Comme dans toute structure démocratique le respect du projet commun incombe à tous les membres de la communauté d'être sensibles à l'importance de la volonté exprimée par le législateur pour le bien commun et la construction du projet commun et que tous doivent assumer la responsabilité de la mise en œuvre de l'intention du législateur. L'équité, l'inclusion et l'antiracisme sont donc la responsabilité de tous les membres de la communauté scolaire du CEPEO.

*« L'élimination des obstacles systémiques afin que tout le monde ait l'opportunité de se sentir bien dans sa peau et de croître au sein du conseil scolaire. »*

- Citation d'un employé du CEPEO

L'implication de l'ensemble des communautés du CEPEO est essentielle à l'édification d'un climat inclusif et exempt de toutes formes de discrimination. Cette responsabilité incombe tout d'abord à la gestion du CEPEO dont la mission réside à opérationnaliser la volonté exprimée par le Conseil via ses politiques.

### **Le comité exécutif**

Le comité exécutif du CEPEO a la responsabilité de veiller à une interprétation rigoureuse des politiques du conseil et de permettre le développement des outils permettant une opérationnalisation efficace des principes édictés par les politiques du conseil scolaire portant sur l'équité et l'éducation inclusive. Le comité exécutif doit donc s'assurer que l'opérationnalisation des politiques et règlements passe par l'élaboration de directives administratives claires et précises qui permettront aux directions d'école et de service ainsi qu'aux gestionnaires de concrétiser la volonté du Conseil par des actions permettant l'atteinte des objectifs du plan stratégique du CEPEO en matière d'équité, inclusion et antiracisme.

Les directives administratives du CEPEO ont pour mandat de baliser l'opérationnalisation des politiques du Conseil. Ces directives administratives donnent les orientations aux gestionnaires afin qu'ils puissent exercer leur pouvoir d'appréciation discrétionnaire et ainsi avoir une interprétation de la directive selon le contexte dans lequel le service ou l'école évolue. Si ce pouvoir d'appréciation discrétionnaire permet une certaine liberté d'interprétation à la direction de

service ou à la direction d'école, elle peut avoir comme conséquence un manque d'uniformité dans leur application au sein des écoles et des services. Ainsi, les disparités quant aux interprétations entre les différentes directions entraînent une offre de service différente selon l'école.

À titre d'exemple, dans l'exercice de ses fonctions, le commissaire a constaté des disparités d'interprétations lorsqu'il s'agit d'interpréter la politique du Conseil sur les adaptations religieuses (ADC-08). Ainsi, si les directions d'école sont conscientes des obligations d'adaptations liées au cadre réglementaire, elles ne les interprètent pas de la même façon. Une direction d'école autorise par exemple les prières à l'école sous la supervision d'un enseignant qui est responsable d'assurer la sécurité des élèves. Une autre direction autorise la prière pour les élèves de confession musulmane si et seulement si un enseignant musulman est présent avec les élèves. Cette disparité dans l'interprétation de la politique du conseil scolaire entraîne une confusion au sein de la communauté scolaire et peut entraîner un risque pour le conseil scolaire en raison d'une absence d'harmonisation de ses pratiques<sup>33</sup>.

Ces disparités et le risque inhérent pour le CEPEO imposent une urgence d'harmoniser les pratiques entre les écoles et les différents services du conseil scolaire. Il est donc important que les directions soient dotées de directives claires portant sur l'équité et l'inclusion afin de transmettre des attentes claires qui déterminent avec précision les étapes à suivre afin que les directions, leurs écoles et les services administratifs du CEPEO se conforment aux exigences de la haute direction.

Cet exemple traduit le besoin de bonifier le cadre réglementaire actuel en matière d'équité et droits de la personne afin d'avoir des assises réglementaires claires pour l'ensemble des services du CEPEO et les membres de la communauté scolaire. Cette responsabilité incombe à la haute gestion du CEPEO qui oriente l'opérationnalisation des politiques du Conseil.

---

<sup>33</sup>Le Bureau du commissaire produira un rapport spécial sur les adaptations religieuses au cours du printemps 2022 en raison notamment des observations mentionnées ci-haut.

### **Directions de service et directions d'école :**

De par leur rôle, les directions de service et directions d'école jouent un rôle central quant au respect du cadre réglementaire en équité et droits de la personne au CEPEO.

Garants de l'offre de service du conseil scolaire auprès des élèves et leurs familles, les directions et les gestionnaires sont celles et ceux qui organisent et structurent l'offre de service au quotidien. Ces responsabilités leur confèrent la possibilité d'analyser et identifier les besoins des élèves et leurs familles en ce qui a trait à l'équité, l'antiracisme et les droits de la personne. En tant que gestionnaires d'équipes de professionnels, les directions identifient également les défis auxquels sont confrontés les membres du personnel administratif et scolaire dans l'exercice de leurs fonctions et dans leurs démarches visant à respecter l'orientation prescrite par le conseil scolaire.

Les observations des gestionnaires et des directions permettent à la gestion du conseil scolaire d'identifier à son tour les défis auxquels sont confrontés les individus et les groupes qui composent la communauté scolaire. Ce sont en effet souvent les directions d'école et de services qui doivent répondre aux demandes des élèves, des familles et des membres du personnel.

La responsabilité des directions est immense lorsqu'il s'agit de l'équité, de l'antiracisme et des droits de la personne. En plus d'assurer l'opérationnalisation des orientations de la volonté du conseil scolaire, les directions sont aussi les premières à évaluer les défis auxquels sont confrontés les membres de la communauté scolaire. L'implantation d'une culture de respect des principes d'équité passe donc par un engagement des directions et des gestionnaires afin de les outiller à devenir les leaders du changement que veut opérer le conseil scolaire. Des directions qui ne sont pas engagées et convaincues du projet commun entraîneront inévitablement une dysfonction dans la stratégie du conseil scolaire.

### Recommandation

**Le commissaire en équité et droits de la personne recommande au comité exécutif de mettre en place un comité constitué de gestionnaires de différents services du CEPEO. Ce comité, présidé par un cadre exécutif, sera responsable d'établir avec le commissaire, les directives**

**qui découlent des politiques et directives administratives du CEPEO en matière d'équité et droits de la personne. Ce comité sera responsable d'établir un échéancier quant à la durée de ses travaux.**

### **L'éducation de langue française comme pierre angulaire de la communauté scolaire**

L'implantation de mesures d'équité dans une communauté scolaire aussi diverse que celle du CEPEO constitue un défi en soi.

La multiplicité des identités ethnoculturelles oblige l'administration à prendre en considération les diverses communautés qui constituent la communauté scolaire du CEPEO. Les particularités de chaque communauté doivent être prises en compte comme l'exige le législateur au moment de l'établissement du *Code des droits de la personne de l'Ontario* dans lequel il reconnaît l'importance de prendre en considération les identités culturelles afin que chaque personne soit traitée dans le respect de son identité. Il est important de rappeler que si le législateur reconnaît le besoin de prendre en considération les identités des communautés, il reconnaît aussi qu'aucune de ces identités culturelles ne peut avoir préséance sur les autres. Un tel cas de figure constituerait un dangereux précédent qui pourrait produire un déséquilibre dans la cohésion de la communauté scolaire.

En se dotant d'un axe stratégique sur le bien-être ensemble<sup>34</sup> dans lequel le conseil scolaire compte développer et mettre en œuvre sa stratégie en équité, inclusion et antiracisme, le conseil scolaire reconnaît aussi l'importance d'avoir un axe stratégique portant sur l'engagement francophone.

Il est important de prendre la francophonie comme élément central en matière de développement d'une stratégie en équité, inclusion et antiracisme. En effet, la réussite de l'implantation d'une telle

---

<sup>34</sup> Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (2020), [Plan Stratégique 2020-2025](#), document disponible sur le site web du CEPEO, Ottawa

stratégie repose sur les fondements des éléments qui unissent les principaux acteurs du conseil scolaire. Il est du devoir de l'administration d'identifier les points communs des différentes composantes de la vaste communauté scolaire du CEPEO. Une identification de points de convergence permettra l'établissement d'un climat serein favorable à l'édification du vivre ensemble dans l'ensemble de la communauté scolaire.

### **Les défis du changement organisationnel**

En privilégiant la voie de l'équité et du pluralisme, le CEPEO souhaite adopter le respect absolu de ce qui est dû à chacun dans l'offre de service à sa population. Afin d'y parvenir, le conseil scolaire doit adopter ces valeurs dans ses fondements et adapter ces politiques, règlements et directives en conséquence de cette orientation. De telles valeurs sont transversales à l'organisation et exigent une analyse de la perception qu'ont d'elles les composantes du conseil scolaire. Il va sans dire que certains secteurs d'activités du conseil scolaire sont plus perméables au changement alors que d'autres ont plus tendance à présenter une apparence de résistance à ce changement. Il en est de même pour les individus qui composent la communauté scolaire du CEPEO.

### **Résistance liée au désintérêt**

Dès son arrivée au CEPEO, le commissaire a très tôt noté que certains individus sont plus résistants au changement qu'impose l'adoption de valeurs comme l'équité et le pluralisme. Les raisons qui permettent d'expliquer cette résistance au changement sont multiples. Il va de soi que comme dans l'ensemble de la société, certains individus sont tout simplement désintéressés par le sujet. N'étant pas membres de communautés victimes de discrimination, certains individus ne se sentent pas concernés par les enjeux touchant les communautés victimes de discrimination. Ils estiment par exemple que la question de l'équité ne les concerne tout simplement pas.

Cette attitude n'est pas surprenante, car représentative d'un enjeu présent dans l'ensemble de la société. Cependant, il faut noter l'impact de cette attitude sur une organisation dont le mandat est l'éducation. Elle contribue en effet à minimiser les défis vécus par les groupes issus des minorités. Un tel désengagement de cadres administratifs ou de gestionnaires contribue à nuire au

développement et à la mise en œuvre des initiatives du conseil scolaire en matière d'équité et de pluralisme. Ainsi, le gestionnaire qui ne croit pas en la pertinence d'implanter des valeurs comme l'équité et le pluralisme nuira aux initiatives du conseil scolaire, car il ne fera que très peu d'efforts pour insuffler le changement au sein des équipes qu'il ou elle dirige. Il pourrait même être tenté de miner les efforts du conseil scolaire en minimisant son action et en critiquant la pertinence de cette initiative estimant qu'elle n'est pas prioritaire. Ce désengagement, voire désintérêt, engendre une perception de discrimination de la part des membres de la communauté scolaire issus des groupes minoritaires et contribuera à une tension au sein du conseil scolaire.

Le gestionnaire ou membre du personnel qui n'est pas engagé dans ce projet commun de la communauté scolaire aura tendance à minimiser les incidents de discrimination sous prétexte qu'il s'agit de cas isolés qui ne nécessitent pas d'intervention particulière. Ce désengagement peut même entraîner la formation de coalition d'individus qui résistent au changement, critiquent l'action du conseil et nuisent à la mise en œuvre d'un environnement inclusif.

### **La protection des acquis**

Le changement nécessaire pour l'implantation de valeurs comme l'équité et le pluralisme est également difficile dans une organisation telle qu'un conseil scolaire. En effet, la nature traditionnelle de la mission de transmission de la connaissance, de la culture et des valeurs d'une société mène l'organisation à adopter une tendance à protéger ses valeurs et ses pratiques en vigueur, donc résistante au changement comparativement à d'autres organisations sociales<sup>35</sup>.

Le CEPEO a fait preuve de courage en adoptant la voie de l'inclusion. L'organisation doit désormais prendre le temps de poser les bases d'un réel changement de la perception qu'ont ses acteurs, plus particulièrement les membres du personnel, quant à l'implantation d'une stratégie en équité et droits de la personne. Il va de soi que les communautés soient pressées de voir du changement et des réparations, cependant elles doivent aussi être conscientes de l'ampleur d'un

---

<sup>35</sup> BRABANT, Christine, Jean BERNATCHEZ et Christine CANEVA (2020). *La gestion du changement à l'école : Petit manuel à l'intention des cadres scolaires*, Québec(Québec), Presses de l'Université du Québec

changement aussi important dans une organisation comme le CEPEO qui compte plus de trois mille employés.

La nature d'un conseil scolaire francophone en milieu minoritaire consiste aussi à la construction identitaire des enfants francophones, futurs acteurs de la communauté. Historiquement, les conseils scolaires de langue française de l'Ontario ont été le théâtre de lutte de la communauté francophone pour la reconnaissance de ses droits et l'atteinte d'une reconnaissance de la part de la majorité. Les écoles de langue française de l'Ontario ont formé des générations de militants francophones. Aujourd'hui, le changement imposé par une nouvelle réalité démographique de la communauté francophone entraîne inexorablement une crispation de certains acteurs qui perçoivent ces changements futurs comme une possible perte des acquis de la communauté francophone.

Le changement imposé par l'adoption de valeurs fondamentales dans une organisation aussi importante qu'un conseil scolaire peut constituer un élément de préoccupation pour certains membres de la communauté scolaire du CEPEO. L'expression de ces préoccupations peut être perçue comme de la résistance au changement, cependant la stratégie en équité et pluralisme du CEPEO doit permettre de rassurer les individus quant à l'impact de ce changement sur l'organisation en général et sur les individus en particulier. Il est primordial que chacun soit conscient qu'il est totalement normal de se questionner quant à l'impact de ces changements sur notre quotidien, d'où l'importance de créer des espaces sécuritaires qui permettront à chaque individu de la communauté scolaire d'exprimer ses préoccupations face aux changements qu'impose l'adoption de valeurs fondamentales comme l'équité et le pluralisme. Cependant, les membres de la communauté scolaire doivent prendre en considération que dans le contexte ontarien, les francophones ont développé une expertise en matière de lutte pour l'équité depuis plusieurs générations menant, entre autres, à l'établissement des conseils scolaires publics de langue française.

### **Une communauté qui doit s'impliquer**

Les acteurs du CEPEO devront se rallier à la volonté du conseil scolaire et à ses obligations législatives. Les intentions du législateur ontarien sont très explicitement exprimées dans la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive. Cette volonté du législateur est une obligation qui doit être respectée par le conseil scolaire et tous ses membres.

Les employés du conseil scolaire sont les garants de ce changement. Ils leur incombent de s'engager dans la voie de ce changement que prend leur organisation en particulier et l'Éducation en général en Ontario. Le personnel administratif a la responsabilité de veiller à l'implantation du cadre réglementaire inhérent au respect des obligations du conseil scolaire en matière d'équité et de pluralisme. Il veille à développer des programmes et des initiatives prenant en considération l'équité, le pluralisme et les droits de la personne.

Le personnel scolaire joue un rôle central dans le système éducatif. Ce sont celles et ceux qui assurent le développement des compétences des élèves au quotidien. Ils veillent également à la construction identitaire des élèves, assurent les relations avec les parents et les familles et identifient les besoins de leurs élèves. Ce sont donc eux qui déterminent les besoins spécifiques des élèves. Leur engagement est une condition *sine qua non* à la réussite de l'implantation de valeurs fondamentales comme l'équité et le pluralisme. Le personnel scolaire doit aussi être convaincu de la légitimité sociale de ce changement. Ils doivent être sensibilisés au fait que ce projet provient d'un consensus social exprimé par les législateurs de la province et du pays. Cette volonté est clairement exprimée par la ministre de l'Éducation de l'Ontario lorsqu'elle présente la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive en 2009. Ainsi, dans le préambule de cette stratégie, la ministre s'exprime en ces termes :

“Notre gouvernement a déclaré sans équivoque que toutes les Ontariennes et tous les Ontariens doivent donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous avons énormément investi dans l'éducation publique et nous continuerons à le faire, car nous savons que c'est la façon d'assurer la prospérité future de notre province. Nos écoles doivent aider les élèves à

devenir des citoyennes et citoyens bien formés, instruits et bienveillants qui peuvent contribuer à une économie vigoureuse et à une société cohésive.”<sup>36</sup>

L'équité et le pluralisme doivent être perçus comme des valeurs fondamentales qui sont à la base de l'équilibre démocratique. En effet, elles sont garantes de la cohésion sociale et permettent de maintenir une cohésion au sein de la société ou de la communauté, en plus d'assurer une inclusion de tous les groupes sociaux. L'équité permet d'engager l'ensemble des groupes qui composent la diversité de la société ou de la communauté puisque ces valeurs permettent de prendre en considération l'identité de tous dans la construction d'un projet commun.

Afin d'atteindre cet objectif, le législateur ontarien a déterminé qu'il était important d'établir les fondements de ce projet social à travers le système éducatif afin que les futurs citoyens ontariens soient sensibilisés à l'importance de ces valeurs dès leur plus jeune âge. Les fondements de ce projet de société reposent donc désormais sur les membres des communautés scolaires qui doivent tout mettre en œuvre pour assurer le succès de ce projet. Le conseil scolaire doit prendre en considération les préoccupations de ces membres face à ce changement, les rassurer et mettre en œuvre une stratégie en équité et pluralisme qui permettra de rallier l'ensemble des parties prenantes tout en insistant sur son obligation à respecter l'orientation déterminée par le gouvernement provincial.

## Recommandation

**Le commissaire en équité recommande à la direction de l'éducation du CEPEO qu'une stratégie d'apprentissage professionnel sur l'équité, l'inclusion et l'antiracisme pour l'ensemble du personnel du conseil scolaire soit élaborée et communiquée au personnel à la rentrée scolaire 2022-2023.**

---

<sup>36</sup> Ontario (2009), ministère de l'Éducation. *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, Toronto, ministère de l'Éducation

## Une lentille en équité

L'implantation de valeurs fondamentales comme l'équité et le pluralisme dans une organisation aussi grande que le CEPEO entraîne un changement majeur dans son orientation et dans ses pratiques administratives.

De telles valeurs sont transversales, touchent l'ensemble de l'organisation et constituent les fondements de la nouvelle identité dont le CEPEO souhaite se doter. Cette volonté est manifeste dans le plan stratégique 2020-2025. Le CEPEO se veut équitable, juste, pluraliste, ouvert sur le monde, responsable et résolument francophone. Les écoles et les services du conseil scolaire doivent ainsi intégrer ces valeurs fondamentales dans l'exercice de leurs fonctions, dans l'élaboration de leurs initiatives et programmes et dans la mise en œuvre de leurs initiatives.

Intégrer des valeurs telles que l'équité et le pluralisme est un défi dans une organisation dans laquelle une forte majorité des décideurs et cadres sont issus de la majorité ethnoculturelle blanche. En effet, s'il demeure crucial de former et sensibiliser ces gestionnaires à l'importance de l'équité pour l'avenir du conseil scolaire, il est primordial de mettre en place des mesures immédiates qui garantiront la pérennité du changement que tente d'implanter le conseil scolaire dans ses politiques, ses procédures, ses services et ses pratiques tant pédagogiques qu'administratives.

Afin d'atteindre les objectifs fixés par le conseil scolaire, il faut tout d'abord reconnaître l'impact et la place que l'équité doit avoir au sein de l'administration et dans l'offre de service aux élèves et à leurs familles.

Si aujourd'hui tous s'entendent pour admettre que la salle de classe doit constituer un environnement équitable exempt de toute forme de discrimination, nous devons aussi considérer l'équité dans l'élaboration de programmes et de services offerts à certaines populations du conseil

scolaire. Ainsi, chaque initiative développée par le CEPEO doit être l'expression de l'orientation que souhaite adopter le Conseil quant à l'équité et l'inclusion. Tous les services du conseil scolaire doivent prendre en considération l'équité, l'inclusion et le pluralisme au moment de planifier leurs initiatives. Il ne serait pas efficient de développer des initiatives et d'avoir ensuite à s'assurer qu'elles correspondent aux exigences du conseil scolaire en matière d'équité, d'inclusion et de pluralisme.

### Recommandation

**Le commissaire recommande à la direction de l'éducation de confier au Comité directeur en équité, inclusion et pluralisme le mandat de développer une lentille en équité d'ici le début de la rentrée scolaire 2022-2023. Cette lentille devra être intégrée dans une directive administrative du conseil scolaire afin de lui garantir un cadre de responsabilisation. Le comité directeur devra également, en collaboration avec le service des communications, développer une stratégie de promotion et de diffusion de cette lentille auprès des écoles et des services du conseil scolaire.**

## TRAITEMENT DE PLAINTES

### Importance des plaintes

Les plaintes constituent une composante essentielle du processus démocratique. Elles permettent à la communauté de se faire entendre et de donner son appréciation de l'offre de service de l'administration. Certains y voient une formule de rétroaction et d'évaluation de l'administration visée par la plainte.

Si le mot plainte peut lui-même sembler péjoratif, il est important de lui attribuer un impact positif pour l'évolution et le développement de l'organisation. Elle permet en effet d'évaluer la portée, l'efficacité et l'impact des programmes et des services. Elles permettent au gestionnaire de savoir si le programme ou le service est approprié, adéquat et répond aux attentes du public cible. Elles permettent à la gestion de déterminer de la pertinence de ses orientations stratégiques et, dans certains cas, les plaintes permettent à la gestion de déterminer ses nouvelles priorités stratégiques. Les plaintes accordent aussi aux élus et à la gestion la possibilité d'évaluer la satisfaction des membres de la communauté quant au rendement de l'administration.

Les plaintes sont essentielles dans l'environnement d'un conseil scolaire. Elles permettent aux membres de la communauté scolaire d'être partie prenante de la construction de leur communauté scolaire. En effet, les plaintes permettent de signaler une exclusion et permettent de bonifier l'offre de service tant et aussi longtemps qu'elles ne sont pas fallacieuses et vexatoires. La plainte doit être constructive, fondée afin d'améliorer le système pour qu'il atteigne ses objectifs.

Le Bureau du commissaire en équité et droits de la personne du CEPEO a développé un mécanisme de traitement de plainte afin de permettre aux membres de la communauté de lui signaler ses préoccupations en matière de discrimination, d'équité et de harcèlement.

### **Défis liés à l'administration des plaintes au CEPEO**

À son arrivée au CEPEO, le commissaire a tenté de comprendre comment le conseil scolaire administrait les plaintes qui étaient formulées à son endroit par les membres de la communauté scolaire. Une telle analyse avait pour objectif de comprendre le mécanisme d'imputabilité lié aux plaintes et de savoir comment ces dernières étaient recensées par le conseil scolaire.

Comme dans la plupart des conseils scolaires, les membres de la communauté peuvent faire connaître leurs préoccupations directement auprès de l'école de leur communauté afin que celle-ci apporte une résolution à l'enjeu soulevé. Il s'agit d'un processus totalement normal qui est axé sur la proximité de l'école avec la communauté. Les membres de la communauté peuvent également signaler leurs préoccupations auprès des personnes à la surintendance responsables de l'école ou auprès de la direction de l'école visée par la plainte.

Il est aussi possible pour les membres de la communauté de remplir un formulaire d'insatisfactions disponible sur le site internet du CEPEO en respect de la directive administrative ADC12-DA.

Comme mentionné plus tôt, les plaintes permettent à l'administration de bonifier son offre de service si cette dernière dispose d'un mécanisme d'imputabilité robuste et qu'elle est mesure de recenser efficacement les plaintes reçues dans l'ensemble du conseil scolaire afin d'en dégager les enjeux systémiques afin de planifier des mesures correctrices.

Cet aspect revêt actuellement un défi au CEPEO. Les plaintes étant actuellement reçues et traitées par différents services et à différents niveaux administratifs, le commissaire ne peut prétendre avoir accès à l'ensemble des plaintes portant sur des enjeux d'équité et droits de la personne. Certes certaines de ces plaintes lui sont transférées par d'autres services, mais il ne traite actuellement que les plaintes portées à son attention par les membres de la communauté scolaire. Afin de lui permettre une analyse exhaustive, le commissaire doit pouvoir examiner l'ensemble des plaintes portant sur des enjeux liés à l'équité et aux droits de la personne reçues par le conseil scolaire.

### Recommandation

**Le commissaire en équité et droits de la personne recommande que la direction de l'éducation**

**commande une révision du mécanisme de recensement des plaintes, insatisfactions et règlement des différends afin de connaître le nombre de plaintes et d'insatisfactions portant sur des enjeux d'équité et droits de la personne reçus par les écoles, les services et de les catégoriser afin de dégager les tendances systémiques et de régler les enjeux de manière durable.**

## Types de plaintes

Le commissaire en équité et droits de la personne prône un traitement des plaintes proactif et empathique. L'objectif est de traiter les plaintes rapidement et efficacement et de privilégier la collaboration entre les directions d'école et les services administratifs, d'une part, et les plaignants d'autre part.

Chaque plainte portée à l'attention du Bureau est traitée en toute confidentialité. Afin de faciliter le processus d'analyse et de traitement, les plaintes ont été catégorisées en deux grandes catégories :

### **1- La plainte simple**

C'est une plainte qui porte sur des manquements au cadre réglementaire en matière d'équité, droits de la personne et mesures d'antiracisme, de l'offre et de l'accessibilité des services et porte sur des cas individuels. La plainte est qualifiée de « simple » dans le cas où elle n'a été soulevée ou signalée qu'une seule fois.

### **2- La plainte systémique**

C'est une plainte dont l'objet concerne le cadre réglementaire du conseil scolaire. Elle nécessite une étude approfondie des politiques et directives du conseil scolaire et peut mener à un changement, une révision ou une adaptation d'un règlement ou d'une directive interne, afin qu'ils puissent correspondre au respect de la mission d'inclusion, d'équité et de respect des droits de la personne du Conseil, tel que cela est prévu dans le *Code ontarien des droits de la personne*.

Son caractère « systémique » implique une intervention de la gestion des programmes et services concernés par l'enjeu et s'inscrit dans un processus à long terme. Ce processus n'empêche pas la poursuite

du traitement de la plainte dans un délai raisonnable en cherchant une solution adéquate et satisfaisante pour toutes les parties prenantes.

### **3- Les enquêtes du commissaire**

Le commissaire dispose de la possibilité de mener des enquêtes de son propre chef sur des enjeux qu'il estime être d'ordre systémique. Cette décision de mener une telle enquête résulte d'une observation du commissaire sur des enjeux qui peuvent porter une apparence de discrimination ou d'exclusion.

Cette prérogative du commissaire est cruciale dans l'exercice de ses fonctions puisqu'elle lui confère la capacité d'effectuer des recommandations sur des enjeux qu'il identifie comme étant prioritaires avant même que ces derniers aient pu générer des plaintes de la communauté scolaire.

Depuis son entrée en fonction, le commissaire a décidé de mener une enquête à la suite de plaintes dont il jugeait l'impact systémique. C'est le cas notamment pour les adaptations religieuses au CEPEO et les inscriptions d'élèves aux programmes ALF et PANA<sup>37</sup>.

### **4- La médiation**

Si le bureau du commissaire dispose d'un mécanisme de traitement des plaintes, il encourage également les parties prenantes à trouver des mesures alternatives dans le traitement de certains différends.

Ainsi, la médiation, un processus volontaire et flexible, est une option qui pourrait être privilégiée afin de répondre à un enjeu entre des membres de la communauté et le conseil scolaire. Cette option nécessite une compréhension du processus par l'ensemble des parties prenantes et leur procure la possibilité de résoudre les différends dans un cadre sécuritaire et respectueux. Le commissaire peut mener la médiation ou dans des cas extrêmes déterminer de confier cette responsabilité à une tierce partie avec l'accord des parties prenantes.

---

<sup>37</sup> Le programme d'actualisation linguistique en français (ALF) et le programme d'appui aux nouveaux arrivants (PANA) sont des programmes-cadres du ministère de l'Éducation de l'Ontario inscrits au curriculum de la 1<sup>re</sup> à la 8<sup>e</sup> année.

## Rapport annuel 2020-2021

La médiation permet notamment aux parties prenantes de fournir des pistes de résolutions qui seront étudiées par leurs représentants.

### 5- Le pouvoir discrétionnaire

Le commissaire en équité et droits de la personne dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant au traitement d'une plainte ou d'un différend. Il peut ainsi déterminer de ne pas agir et de ne prendre aucune mesure à la suite de la réception d'une plainte qui lui a été adressée si cette plainte est vexatoire, frivole ou entachée de mauvaise foi. Ce cas de figure est rare et impose au commissaire la responsabilité de justifier sa décision de ne pas intervenir auprès du plaignant et de l'administration.

## Analyse des plaintes reçues par le Bureau du commissaire

Au cours de la période de janvier 2021 à décembre 2021, le Bureau du commissaire a reçu 31 plaintes portant sur l'équité et les droits de la personne.

**Tableau 1 Statistiques des plaintes 2020-2021**

Type de plaintes	Total
Plaintes recevables	27
Plaintes non recevables <sup>38</sup>	4
<b>Total</b>	<b>31</b>

<sup>38</sup> Les plaintes non recevables sont des plaintes pour le Bureau du commissaire sont des plaintes qui ne tombent sous le mandat du commissaire. Elles sont alors réorientées vers le service approprié. Les plaintes frivoles ou vexatoires sont aussi considérées comme étant non recevables.

Le Bureau recense les plaintes selon différentes catégories basées sur les motifs de discrimination reconnues par le *Code* (voir tableau 2). Les plaintes recensées proviennent de membres de la communauté scolaire incluant le personnel du CEPEO.

**Tableau 2 Catégories de plaintes 2020-2021**

Catégorie de plaintes	Total
Accommodement	6
Discrimination religion	1
Discrimination raciale	19
Intimidation	1
Harcèlement	4
<b>Total</b>	<b>31</b>

### **Intimidation et propos discriminatoires**

Plusieurs des plaintes reçues par le Bureau portent sur des préoccupations de parents d'élèves quant à la discrimination dont sont victimes leurs enfants par leurs camarades de classe. Ainsi, le Bureau a reçu des plaintes au sujet d'enfants victimes de quolibets et de propos discriminatoires d'autres enfants. Le Bureau a accompagné les directions d'écoles dans la résolution de ses plaintes sur une base individuelle.

Le commissaire travaillera dans les prochains mois sur le développement de formations et de directives visant à accompagner le personnel scolaire dans la gestion de ces plaintes.

## ALF-PANA

Le Bureau du commissaire a également reçu un nombre significatif de plaintes portant sur l'inscription d'élèves dans les programmes-cadres ALF et PANA<sup>39</sup>. Les plaignants dénoncent les inscriptions d'élèves à ces programmes sans le consentement des parents et estiment qu'il y a une inscription disproportionnée d'enfants noirs dans ces programmes au CEPEO. Ces plaintes constituent un enjeu systémique si bien que le commissaire mène une enquête sur cet enjeu. Les conclusions de son enquête seront communiquées à la direction de l'éducation au cours du printemps 2022.

## Adaptations religieuses

Un enjeu systémique identifié par le commissaire en équité et droits de la personne porte sur les adaptations religieuses au CEPEO. Comme mentionné ultérieurement, le Bureau du commissaire mène une enquête sur les adaptations religieuses à la suite de ses observations et de signalements portés à son attention. Le commissaire transmettra ses recommandations à la direction de l'éducation du CEPEO au printemps 2022.

*« L'équité est pour moi une manière d'égaliser les choses- ça ne veut pas dire la même chose exacte pour tous, mais plutôt l'accès égal, juste et raisonnable à tous, peu importe leur attribut social : leur race, leur ethnicité, leur religion, leur sexe, leur âge, leur classe sociale ou leur situation socioéconomique.*

*Permettre les mêmes services et opportunités pour tous. »*

-Citation d'un employé du CEPEO

---

<sup>39</sup> Le Bureau du commissaire a reçu 11 plaintes portant sur l'inscription d'élèves au programme ALF entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

## ACTIVITÉS DU COMMISSAIRE

Depuis son entrée en fonction en décembre 2020, le commissaire a eu la chance et le privilège de rencontrer divers intervenants tant au CEPEO qu'au sein de la communauté dans son ensemble. Ces rencontres lui permettent de présenter son mandat et sa vision.

### Rencontres internes

Le commissaire a pu développer dès son entrée en fonction un protocole de rencontres avec la directrice de l'éducation afin d'échanger régulièrement sur les enjeux portant sur l'équité, l'inclusion et l'antiracisme au CEPEO.

Le commissaire a aussi des rencontres mensuelles avec les cadres exécutifs du CEPEO, en plus de participer aux rencontres du Conseil exécutif élargi. Ces rencontres permettent au commissaire d'informer les cadres exécutifs des plaintes portant sur les services dont ils ont la responsabilité. C'est aussi l'occasion pour le commissaire et les cadres exécutifs de discuter des enjeux de leurs champs de compétences qui nécessitent l'expertise du Bureau du commissaire.

Le commissaire a également annoncé son intention de travailler directement dans les écoles du CEPEO une fois par semaine. Cette pratique permettra au commissaire de faire la tournée de l'ensemble des écoles du conseil et d'y être disponible pour le personnel scolaire.

Le commissaire a également été présent à plusieurs rencontres de conseils d'école afin d'y rencontrer les parents d'élèves et présenter le mandat de son bureau. Il a aussi rencontré le Sénat des élèves avec lequel il souhaite continuer de collaborer afin de déterminer les activités qui permettront de sensibiliser les élèves du CEPEO à l'équité et aux droits de la personne.

**Tableau 3 Rencontres 2020-2021**

Type de rencontres	Total
Rencontres internes	248
Rencontres et activités externes	91
Formations et conférences	19
<b>Total</b>	<b>358</b>

## Causeries

Afin de consulter les membres du personnel et afin d'identifier les défis auxquels ils sont confrontés dans l'exercice de leurs fonctions, le bureau du commissaire organise depuis le mois d'octobre 2021 des rencontres-causeries avec le personnel scolaire et administratif. Ces rencontres volontaires ont lieu tous les mois et permettent une discussion sur un enjeu préalablement déterminé par les participants à la rencontre. Ces rencontres permettent d'établir l'état des lieux pour identifier notamment les besoins de formations et de sensibilisation au sein du conseil scolaire.

**Tableau 4 Causeries 2020-2021**

Causerie	Détails
Causerie du mois d'octobre	Présentation du bureau du commissaire
Causerie du mois de novembre	La communication avec les parents
<b>Total</b>	<b>2</b>

Le commissaire mettra en place un processus de consultations pour les parents au cours des prochains mois afin que ce dernier soit en vigueur à la rentrée scolaire 2022-2023.

## Rencontres et activités externes

Le commissaire a développé un vaste réseau de collaboration visant à appuyer la démarche du conseil scolaire en matière d'équité et droits de la personne. Ces rencontres ont aussi permis au commissaire de faire la promotion de son mandat auprès de partenaires externes au conseil scolaire.

Le commissaire a été invité par plusieurs organisations à rencontrer leurs membres afin de partager l'action de son bureau au CEPEO. Ainsi, depuis sa prise de fonction, le commissaire a participé à plus de 90 rencontres ou activités externes durant l'année, en plus d'offrir plus d'une quinzaine de formations et de conférences à l'invitation de plusieurs organisations parmi lesquelles :

- Le Droit
- TV Rogers
- Assemblée de la Francophonie de l'Ontario
- MOFIF
- Ontario- Réseau Franco Go
- Unique FM
- La passerelle- IDÉ
- Éco- Ambassadeurs
- Maison de la francophonie
- Centre Jules- Léger
- Point d'accueil francophone (PAF)
- Comité directeur du PAF

Le commissaire collabore avec le ministère de l'Éducation pour la mise en œuvre de la stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive. Il participe aux rencontres ministérielles avec ses collègues des autres conseils scolaires, en plus de rencontrer sur une base régulière des représentants d'organisations parapubliques œuvrant dans le secteur de l'éducation.

Le commissaire a également rencontré les représentants syndicaux depuis sa prise de fonction afin de leur présenter son mandat et sa vision. Un tel partenariat est essentiel dans la mesure où les syndicats et associations professionnelles ont tous développé des plans ou des stratégies en équité et droits de la personne afin d'outiller et de sensibiliser leurs membres.

Au cours de la prochaine année, le commissaire compte bonifier davantage ses relations avec les syndicats et les associations professionnelles afin d'établir une collaboration essentielle à l'engagement de l'ensemble du personnel scolaire et administratif du CEPEO.

## Les priorités du Bureau du commissaire

Au cours de la prochaine année, le commissaire en équité et droits de la personne continuera la promotion de son mandat et de son rôle auprès des communautés du CEPEO. Le commissaire souhaite poursuivre et accentuer la consultation des communautés du conseil scolaire afin d'identifier les enjeux et les besoins en matière d'équité et droits de la personne. Le commissaire souhaite pouvoir consulter les parents et les élèves d'ici la rentrée scolaire 2022-2023. Il établira un calendrier de consultations pour les parents d'élèves, et publiera ce calendrier au printemps 2022.

Le Bureau du commissaire compte également réaliser une étude sur l'éducation alternative. Cette étude permettra d'appuyer le CEPEO dans sa réflexion sur l'éducation alternative. L'éducation alternative permet une pédagogie différenciée adaptée aux besoins de l'élève. Cette pédagogie présente depuis 50 ans s'est révélée bénéfique pour certains élèves, mais constitue encore l'objet de débat dans le monde de l'éducation.

Le commissaire poursuit son action d'accompagnement auprès des équipes du conseil scolaire chargées de développer des stratégies organisationnelles, comme l'équité, l'inclusion et l'antiracisme ainsi que la stratégie organisationnelle en développement durable.

Le Bureau du commissaire souhaite accompagner le comité directeur en équité, inclusion et antiracisme du CEPEO afin de rendre disponible un ensemble de ressources pour les familles de la communauté scolaire afin de les appuyer dans la transmission de valeurs d'équité et d'antiracisme. Ces ressources seront disponibles sur le site internet du CEPEO.

L'élaboration de formations pour l'ensemble du personnel du conseil scolaire constitue une priorité pour le commissaire. Il entend collaborer avec le comité directeur en équité, inclusion et antiracisme du CEPEO et la direction exécutive de la gestion des talents et du développement organisationnel afin de développer le modèle de sessions efficaces d'apprentissage professionnel pour le personnel du CEPEO.

Le commissaire identifie également les secteurs d'activités suivants comme étant prioritaires et compte examiner la place de l'équité dans ces secteurs d'activités :

- ❖ Enfance en difficulté
- ❖ Programmes pour les élèves ayant des besoins particuliers
- ❖ Communication
- ❖ Ressources humaines

## LES BONS COUPS

### **Affiliation au CCDI**

Il est primordial dans l'élaboration d'un changement organisationnel aussi important que celui d'inclure une valeur fondamentale comme l'équité dans une organisation, que cette dernière ait recours à une expertise externe afin de l'accompagner dans ce changement de valeurs et de pratiques. Le commissaire a fortement encouragé le CEPEO à devenir un employeur affilié du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Le CCDI aura pour mandat d'accompagner le CEPEO dans l'atteinte de ses objectifs quant à l'intégration de l'équité comme valeur fondamentale de l'organisation et de la communauté scolaire. Le CCDI mettra l'accent sur des solutions pratiques et durables afin de mobiliser l'ensemble du personnel dans l'atteinte des résultats visés.

### **Les bons coups des écoles**

Le Bureau du commissaire tient à souligner les initiatives des écoles et des services du CEPEO en matière d'équité, inclusion et antiracisme. Cette année, 5 écoles nous ont partagé leurs initiatives qui démontrent leur engagement envers la vision du conseil scolaire et envers le bien-être de leurs élèves.

Ces initiatives sont cruciales pour établir la base de l'inclusion dans les écoles du CEPEO. Elles permettent aux élèves et à leurs parents d'apprécier la volonté de leur école d'inclure tous les membres de la communauté sans distinction de son identité.

Tableau 5 Les bons coups des écoles 2020-2021

Nom de l'école	Les bons coups
Jeanne-Sauvé	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>La valeur de l'ouverture</b> : Durant le mois d'octobre, les membres du personnel étaient munis de pierres précieuses et les ont remis aux classes qui se distinguent en montrant de l'ouverture envers autrui.  Un tableau qui fait l'étalage des pierres précieuses de toute l'école a été conçu. Les cinq classes qui se sont distinguées le plus à la fin du mois pour la valeur de l'ouverture ont gagné des récompenses-écoles.</li> <li>● Adoption d'une nouvelle plateforme intitulée MOZOOM. Tous les lundis, les enseignants doivent travailler les habiletés sociales des élèves en suivant les activités dans le compte d'école MOZOOM. Plusieurs thèmes sont abordés dont celui du respect des différences.</li> <li>● Échange avec la directrice du service pédagogique responsable de l'équité pour mieux éduquer les élèves par rapport à l'acceptation des différences et l'antiracisme. Plusieurs outils et ressources ont été partagés avec l'école.</li> </ul>
Gabrielle-Roy	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Projet du Vivre ensemble dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs et des personnes d'ascendance africaine.</li> <li>● Invitation du commissaire en équité et droit de la personne.</li> </ul>
Mauril-Bélanger	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Atelier pour les parents présenté par le conseil de l'école sous le thème : <b>Comment parler de racisme à vos enfants ?</b></li> </ul>
L'Odyssée	<p>Le thème de l'Expo IB des élèves de 6e année était : <b>On est pareils, mais différents !</b> Le contexte de la pandémie a complexifié le projet, mais les élèves ont tout de même pu faire la présentation de leurs œuvres en mode virtuel. Lorsqu'ils sont venus récupérer leurs effets scolaires, les œuvres étaient exposées à l'extérieur.</p>

## CONCLUSION

Une étude récemment réalisée par Tracy Bower et publiée par le magazine Forbes révèle que 70% des répondants qui ont fait l'expérience de l'empathie dans leur organisation ont dit être engagés envers l'organisation et sa mission. La même étude révèle que plus de 50% des répondants disaient se sentir inclus dans cet environnement qui faisait preuve d'empathie.

L'empathie est essentielle dans la réalisation de ce vaste changement qu'entame le CEPEO. L'empathie permettra aux acteurs du CEPEO et à l'ensemble de la communauté scolaire de comprendre la position de chacun. L'empathie exige que nous fassions l'effort de nous mettre dans la situation de l'autre pour comprendre son vécu et ce qu'il peut ressentir. Or, il est impossible d'être empathique lorsqu'on ne se sent pas concerné par les défis et les difficultés auxquelles font face les autres. Il est impossible d'être empathique lorsqu'on est concentré uniquement sur sa réalité et seulement sur sa propre identité.

L'empathie est en effet gage d'engagement dans un microcosme social comme un conseil scolaire. L'empathie des gestionnaires et leur engagement auront un effet multiplicateur sur l'ensemble du personnel. L'empathie des parents favorisera un dialogue constructif avec les enseignants et favorisera l'émergence d'un climat propice à un environnement exempt de discrimination. Cet effort collectif permettra de garantir une cohésion à la communauté scolaire du CEPEO.

Nous avons un devoir collectif d'engagement à l'égard des élèves du CEPEO et ne devons pas faillir à nos responsabilités. Certes la bonne volonté n'est malheureusement pas gage de succès dans cette entreprise. Il est important que le conseil scolaire développe un cadre de responsabilisation robuste en matière d'équité et de droits de la personne. Les acteurs du CEPEO doivent collaborer et s'engager pour faire de l'équité une priorité quotidienne de chaque salle de classe, de chaque école et de chaque service du CEPEO. Malheureusement, force est de constater qu'il existe encore quelques îlots de résistance à ce changement. Il est alors de la responsabilité de tous les membres de la communauté de répondre aux préoccupations de celles et ceux qui résistent afin de les engager à adhérer à la volonté exprimée par le Conseil.

Les plaintes et signalements portant sur de possibles manquements aux obligations du conseil scolaire en matière d'équité et de droits de la personne doivent être considérés comme des mesures

permettant de bonifier l'offre de service du CEPEO. Ils contribuent à rendre le CEPEO plus ouvert et résolument tourné vers l'avenir d'où l'importance de s'assurer qu'ils soient correctement recensés, consignés et répondus avec empathie.

La prochaine année sera une année charnière pour le Bureau du commissaire. Comme tout nouveau bureau, la deuxième année sera celle qui permettra de pérenniser l'action du Bureau et de le positionner dans l'écosystème du CEPEO.