

Plan d'équité et d'éducation inclusive

août 2021 à juillet 2023



Élaboré : Oct 2021
Modifié :

PRÉAMBULE

Le racisme, l'intolérance religieuse, l'homophobie et la violence sexiste demeurent présents dans nos collectivités et, par conséquent, dans nos écoles. En 2007, la Conférence des évêques catholiques de l'Ontario a déclaré ce qui suit : « Chaque élève a incontestablement le droit d'être à l'abri du harcèlement, de la violence et des paroles et gestes malveillants et les écoles ont clairement l'obligation de créer un milieu scolaire positif pour l'ensemble des élèves et des membres du personnel. »¹

Le Conseil scolaire catholique Providence est résolu à collaborer avec toutes les communautés afin de créer des espaces sécuritaires et inclusifs afin d'éliminer les disparités. Le Conseil reconnaît l'importance des objectifs globaux énoncés dans la [Stratégie d'équité et d'éducation inclusive](#) et il s'engage à déployer des ressources raisonnables pour leur mise en œuvre. Ces trois objectifs sont :

- le leadership collectif et engagé, où le Conseil s'efforce d'éliminer la discrimination et les préjugés;
- la mise en œuvre de politiques et de pratiques d'équité et d'éducation inclusive, pour favoriser des milieux positifs où chaque personne est respectée et bien accueillie;
- la responsabilité et la transparence sur les progrès de la mise en œuvre de la Stratégie.

Afin d'atteindre ces trois objectifs, le Conseil scolaire catholique Providence met en œuvre des mesures dans les 3 domaines suivants selon le [Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation](#) :

- Les pratiques à l'école et en salle de classe;
- Les pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines;
- La collecte de données, l'intégration et la production de rapports.

Le présent plan décrit les mesures qui permettront au Conseil, en consultation et en collaboration avec nos partenaires en éducation, les élèves, les parents, de lutter contre les inégalités systémiques persistantes et d'améliorer le bien-être et le rendement des élèves.

¹ Conférence des évêques catholiques de l'Ontario, 2004, p. 10

LES PRATIQUES À L'ÉCOLE ET EN SALLE DE CLASSE

Les pratiques à l'école et en salle de classe doivent être le reflet de la diversité des élèves et du personnel et qu'elles y soient sensibles.

Le conseil continuera la mise en œuvre des pratiques d'enseignement et d'un curriculum qui tiennent compte des besoins et des réalités de tous les élèves:

- Publication de site web de ressources en équité et éducation inclusive ;
- Création de leçons anti-raciste pour les cours d'English au palier secondaire ;
- Courts métrages (RcTV) du racisme au Canada offerts aux enseignants 7e à la 12e.
- Établissement de regroupements représentatifs au sein des écoles par exemple, Diaspora Africain;
- Mise en oeuvre de poste au sein du conseil d'élèves pour faire valoir les voix marginalisés:
 - Représentant.e LGBTQSiA+
 - Représentant.e de minorité visible
- L'embauche d'un conseiller pédagogique en équité pour modeler l'enseignement équitable et inclusif; pour appuyer les autres conseillers pédagogiques de divers secteurs à entamer des pratiques qui favorisent une approche d'équité et d'inclusivité; pour créer des ressources pertinentes pour les enseignants et pour les appuyer dans leur travail dans les écoles.

But : de produire et rendre disponible des outils pour le personnel et alors mieux desservir les élèves du CSC Providence.

Le conseil adoptera l'approche ministérielle pour la 9e année dans laquelle tous les élèves sont appuyés pour atteindre leur plein potentiel et choisir les itinéraires qui leur conviennent vers le marché du travail, le collège, la formation en apprentissage ou l'université;

- Décloisonnement du curriculum de mathématiques 9e année et la mise en œuvre de stratégies de transition efficaces.
 - Formation des conseillers pédagogiques en numératie
 - Formation et accompagnement des enseignants

But : que le cours de mathématiques soit décroisé en septembre 2021 et que chaque enseignant de la 9e année en soit formé.

Le conseil rehaussera l'engagement des parents en termes d'équité et d'éducation inclusive, tout particulièrement en identifiant des stratégies pour sensibiliser les parents qui se sont possiblement désengagés du système d'éducation.

- Formations pour les parents avec des agences communautaires
 - Family Fuse
 - LUSO
- Création du comité d'équité et d'éducation inclusive

- Ajouter au mandat des agents communautaires qui développeront les liens avec les agences externes par région

But : que les liens communautaires soient tissés pour mieux rejoindre les familles et comprendre leurs besoins.

Le leadership joue un rôle essentiel en ce qui concerne la construction du milieu dans lequel évoluent les élèves et le personnel de l'école. La diversité des élèves dans les écoles du Conseil scolaire Providence devrait se refléter dans la diversité des travailleuses et travailleurs en éducation, du personnel enseignant, des leaders scolaires et des leaders du système. Accentuer la diversité parmi les personnes qui dirigent et celles en salle de classe permet non seulement de favoriser un sentiment d'appartenance chez les élèves, mais également de stimuler l'innovation et la créativité dans le milieu scolaire.

Pour créer des milieux d'apprentissage et de travail sécuritaires, inclusifs et stimulants, les responsables de l'éducation doivent s'engager à assurer l'équité et l'inclusion pour tous les élèves et à protéger et promouvoir les droits de la personne. L'étape incontournable pour créer de tels milieux d'apprentissage et de travail est de s'assurer que les intervenantes et intervenants de tous les paliers du conseil scolaire prennent la responsabilité de protéger l'équité, l'inclusion et les droits de la personne.

Le conseil veillera à ce que toutes les politiques, tous les programmes, toutes les lignes directrices et toutes les pratiques du conseil serviront les membres du personnel, les élèves, les conseillères et conseillers scolaires et les familles de toutes les communautés en incorporant les principes d'équité dans les structures, les politiques, les programmes, les procédures, les lignes directrices et les pratiques, conformément aux principes du Code des droits de la personne de l'Ontario;

- Révision des politiques du conseil, des programmes, des lignes directrices, des pratiques et plans d'amélioration à la lumière des droits de la personne pour assurer l'équité, l'accessibilité et l'inclusivité.

Le conseil renforcera la responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne dans l'évaluation du rendement des directions d'école, des agentes et agents de supervision et de la direction à l'éducation, ainsi que dans les rapports annuels du directeur de l'éducation;

- Révision de la réglementation relative à l'évaluation du rendement des directrices et directeurs d'école, des surintendants et surintendants adjoints et du directeur de l'éducation
- Révision des plans d'évaluation du rendement pour les directions, les surintendants des affaires et la direction d'éducation afin d'assurer l'inclusion d'éléments et critères reliés à la promotion des droits de la personne et d'équité et comprend un ou plusieurs objectifs visant à éliminer les disparités révélées par la collecte de données démographiques
 - Offrir des recommandations et ressources afin d'ajouter à ces critères d'évaluation
- Directeur de l'éducation (en consultation avec la conseillère des droits de la personne et d'équité) doit inclure dans son rapport annuel les progrès réalisés relativement aux objectifs d'équité, notamment en fournissant les indicateurs suivants :
 - augmentation mesurable de la diversité dans les équipes de leadership des conseils scolaires;

- inclusion d'objectifs réalistes en matière d'équité et de droits de la personne dans les plans stratégiques des conseils scolaires;
 - preuve mesurable de la diversité dans les détachements des facultés de l'éducation et du ministère de l'Éducation.
- Appuyer un rôle accru pour les réseaux d'équité régionaux dirigés par des conseils scolaires en mettant en œuvre des initiatives en matière d'équité liées aux plans d'amélioration de l'école pour le rendement et le bien-être des élèves (PAERBEE) et aux plans d'amélioration du conseil scolaire pour le rendement et le bien-être des élèves (PACSRBEE) dans le cadre d'un renouvellement des mandats et d'une augmentation du financement.

But : Que toutes les directions d'école, agents de supervision et directeur de l'éducation soient évaluées à la lumière de leur engagement envers l'équité, l'inclusion et les droits de la personne.

Le conseil établira une formation continue sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne pour le personnel, les leaders scolaires et les leaders du système, y compris les conseillères et les conseillers scolaires;

- Formations systémiques offertes par le conseil scolaire
 - Conseillers scolaires
 - [Dénoncez-le](#): racisme, discrimination raciale et droits de la personne
 - Superviseurs
 - Cours anti-racisme avec Selam Debs
 - Formation sur la lutte contre le racisme et la discrimination
 - Intersectionnalité
 - Rôle de l'allié
 - Visite virtuelle de l'école résidentielle Mohawk à Brantford
 - Personnel du conseil
 - Formation sur la lutte contre le racisme et la discrimination (2 volets) :
 - Terminologie
 - Micro-agressions
- Formation à l'intention du personnel responsable de superviser le processus de traitement des plaintes et le personnel responsable d'autres tâches de supervision
- Formation à l'intention des conseillers et conseillères scolaires (conseillers/ conseillères élèves inclus)
- Rehausser les capacités et les connaissances des éducatrices et éducateurs quant à l'histoire et aux manières de savoir des Autochtones, en réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada
- Suivre les opportunités de développement professionnel centré sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne offerts par le ministère de l'Éducation, les universités et tous autres organisations de bonne réputation

- Mettre à contribution le Programme d'apprentissage et de leadership du personnel enseignant (PALPE) pour mettre l'accent sur l'équité et l'inclusion, en conformité avec le Code des droits de la personne de l'Ontario et la législation connexe

But : que chaque membre du personnel du conseil scolaire et chaque conseiller/conseillère scolaire suivent une formation dès leur entrée en fonction et annuellement ci-après.

Le conseil accroîtra la diversité dans le recrutement, l'embauche et la promotion des éducatrices et éducateurs, des leaders scolaires et des leaders du système;

- Révision de procédure d'embauche afin d'accroître la diversité dans le recrutement, l'embauche et la promotion des éducatrices et éducateurs, des leaders scolaires et des leaders du système.
 - Identifier et démanteler les barrières existantes dans les processus de recrutement, d'embauche et de promotion
 - Sonder les directions d'écoles sur la diversité existante au sein de leurs écoles de façon à compléter ou enrichir les résultats obtenus par la collecte des données des membres du personnel et en attendant les données qui seront disponibles suivant le projet de collecte des données des élèves commun avec les autres conseils.;
 - Analyse des données sociodémographiques des élèves qu'on a déjà dans le système, car certaines données d'identification des élèves sont déjà recueillies au niveau provincial, comme des données sur l'auto identification des Autochtones, les anomalies, le statut en matière d'immigration et la langue maternelle
 - Procéder à la collecte des données démographiques des membres du personnel du conseil scolaire et analyser les données dans le but d'identifier les lacunes de représentation du personnel afin d'informer le recrutement, l'embauche, le mentorat, la rétention, la promotion et la planification de la succession
 - Proposer une séance d'information pour expliquer la nécessité de collecter des données des membres du personnel pour atteindre des objectifs quantifiables en vue d'accroître la diversité
 - Sécuriser du financement pour le projet si nécessaire
 - Mettre en place un formulaire accessible en ligne afin de permettre la soumission de sondage électroniquement
 - Créer et renforcer des programmes de développement du leadership pour le personnel enseignant et les directions d'école, comme des programmes de bourses et de mentorat, dans l'objectif d'accroître la diversité dans le bassin de candidats aux postes d'agente et d'agent de supervision et de directrice et directeur d'école

But : Une diversité accrue est observée dans le recrutement, l'embauche et la promotion des éducatrices et éducateurs, des leaders scolaires et des leaders du système. Preuve de pratiques d'embauche équitables et de meilleurs résultats pour les groupes sous-représentés.

Créer et gérer un processus de traitement de plainte lié au racisme et à la discrimination équitable et sensibles aux réalités locales afin de promouvoir une culture de respect de droit de la personne et d'équité

- Mettre en place un portail public afin de permettre la soumission de plaintes électroniquement
- Traiter les plaintes internes des employés
- Traiter les plaintes des élèves et de la communauté
- Analyse des données liée aux nombres de plaintes reçues et résolue à la fin de chaque année scolaire en tenant compte du nombre de plaintes déposées liées aux droits de la personne et % de plaintes résolues (de manière informelle et formelle)² et offrir des recommandations pour la prochaine année scolaire

But : Adresser et résoudre chaque plainte dans un délai raisonnable. L'espoir de voir une baisse des plaintes année par année couplée à une augmentation de la satisfaction selon les résultats du sondages sur le climat scolaire à cause de la transformation au sein de l'organisation.³

² La collecte de ces données sont requis selon les exigences du PAEC

³ Un pourcentage sera identifié au fur et à mesure qu'on collecte les données selon les exigences du PAEC

Une expérience positive dans un milieu scolaire inclusif, équitable et exempt de discrimination dans les écoles élémentaires et secondaires est essentielle pour la croissance personnelle, le développement social, la sécurité, le cheminement scolaire ainsi que pour la réalisation de leur plein potentiel. Les principes des droits de la personne reconnaissent l'importance de créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne.

La route qui mène à l'équité doit passer par une étape cruciale, soit celle de comprendre qui sont les élèves et quelle est leur expérience à l'école. Également important est de comprendre qui sont les membres du personnel du Csc Providence ainsi que leurs expériences au sein du conseil. Nous savons que la collecte et l'analyse de données sociodémographiques fournies sur une base volontaire peuvent aider les leaders scolaires et les leaders du système à cibler plus précisément les obstacles à la réussite des élèves et des membres du personnel.

Le règlement 267/18, pris en application de la Loi contre le racisme établi que les écoles doivent être prêtes à recueillir des données sur leur population étudiante à compter du 1 janvier 2023. Afin de respecter cette exigence, le Csc Providence s'engage à collecter les données sociodémographiques à base volontaire des élèves tout en respectant les règles de la collecte telles que définies dans les «normes» figurant dans la *Loi de 2017 contre le racisme*.

Phase 1: Pilotage de la collecte de données sociodémographiques

Projet Pilote : Piloter la collecte de données au sein des élèves d'une école secondaire du Conseil. Le projet pilote permet de tester le côté technique de l'outil numérique de collecte de données et de voir au déroulement de la collecte de données. La mise en œuvre du recensement à petite échelle permet au Conseil de peaufiner la méthodologie pour la mise en application à grande échelle.

Peaufiner les pratiques : Analyser l'expérience et utiliser les leçons apprises pour élaborer des pratiques efficaces qui influencent positivement la collecte de données à grande échelle.

Phase 2 : Développement des séances de mobilisation et de communication pour la collecte de données sociodémographiques à l'échelle du conseil

Consultation et participation : Prendre régulièrement part à des échanges avec les partenaires du système scolaire et les communautés de parents, d'élèves et d'intervenants (p. ex. les partenaires autochtones, les communautés noires et radicalisées, les communautés LGBTQ2S+, le sénat des élèves, le comité de participation des parents, le comité d'éducation d'enfance en difficulté) pour comprendre leurs expériences, leurs préoccupations, leurs priorités et leurs intérêts en ce qui concerne la collecte, l'analyse, l'utilisation et la communication de renseignements. (Noter que la consultation des communautés et leur participation figurent à chaque phase du cycle des données.)

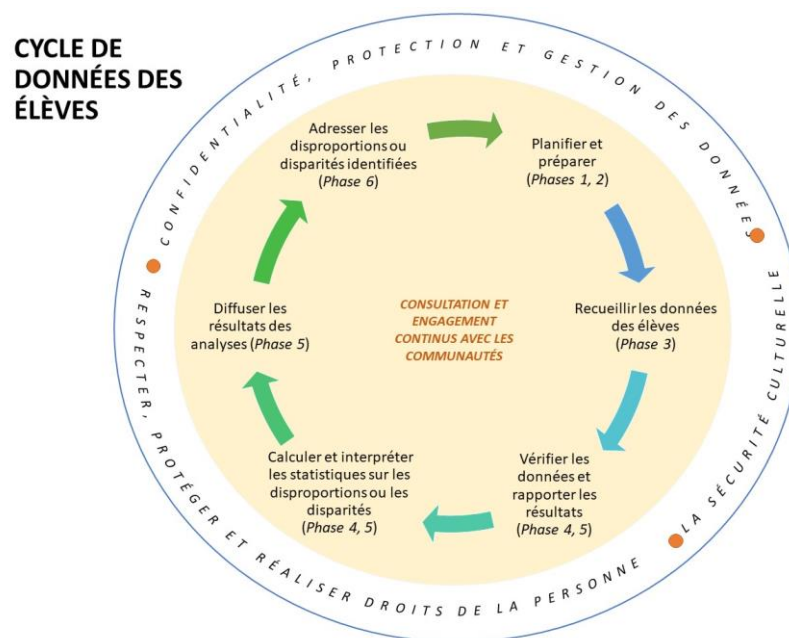
Mettre en place un comité directeur : Former un comité composé des principaux intervenants et des membres des groupes recherchant l'équité pour orienter, guider et superviser la mise en œuvre de l'initiative.

Communication : En collaboration avec l'agente de communication, préparer un plan de communication systémique pour expliquer aux membres du personnel, aux parents, aux élèves et aux communautés l'objet de la collecte de données sociodémographiques, ainsi que la manière dont elle sera réalisée. Il s'agit notamment d'énoncer clairement que la participation à l'enquête est volontaire et qu'aucun programme ni aucune initiative ne sera refusé à quiconque ne participant pas à la collecte de données. Créer des outils de communication.

Phase 3 : Réalisation de la collecte de données sociodémographiques

Mise en œuvre : Créer les ressources et l'encadrement nécessaires pour soutenir le personnel responsable de la mise en œuvre de la collecte de données (ex. boîte à outils pour les éducateurs, champion du recensement scolaire). Veiller à ce que le conseil ait obtenu le consentement approprié pour que les élèves participent au recensement volontaire.

Traitement et analyse des données : Employer un cycle continu du traitement et d'analyse des données pour faire le calcul de corrélation, pour souligner les disparités et les disproportions et pour les présenter au comité qui agira en fonction des résultats.



Cycle des données (CÉPÉO, 2020)

Communication des données et des résultats d'analyse

- **Publier les résultats du recensement** : Présenter les résultats cumulés et anonymisés à l'échelle du conseil concernant les questions sociodémographiques.
- **Fichier de données ouvertes** : Publier des données anonymisées sur la race sur le site Web du conseil.
- **Rapport sur les résultats d'analyse** : Publier des rapports sur la disproportion ou la disparité, y compris les descriptions et la justification des repères, des groupes de référence et des seuils.

Phase 4 : Adresser les disproportion ou disparités identifiées

Relever les obstacles à l'équité : Examiner les politiques, les programmes, les services et les fonctions afin d'y relever des répercussions de la discrimination ou des obstacles à l'accès, aux possibilités et à la réalisation. Cette évaluation permet de mieux comprendre les inégalités raciales et sociales auxquelles sont confrontés les élèves et les familles dans les écoles.

Connaissance des données : Créer des ressources et des mesures de soutien pour promouvoir la compréhension et l'utilisation des données sociodémographiques par l'équipe de direction, les administrateurs, le personnel du conseil, les éducateurs et la communauté (parents, élèves, etc.). Les ressources doivent intégrer une perspective de droits de la personne, de lutte contre le racisme et contre l'oppression ou d'équité pour s'assurer que les données sont comprises et utilisées comme prévu.

Planification et prise de décision : Utiliser l'analyse des données pour éclairer la planification et la prise de décision à tous les niveaux de l'organisation – conseil, bureaux centraux, écoles et salles de classe – pour élaborer et réviser les politiques, les programmes, les services et les fonctions et éliminer ou prévenir les inégalités ainsi que pour faire progresser l'équité raciale et sociale.

Suivi et évaluation : Suivre et évaluer l'efficacité des initiatives, des plans et des actions élaborés pour lutter contre les inégalités. Relever les domaines nécessitant un examen plus approfondi.

But : D'ici septembre 2022, le Csc Providence s'engage à être prêt à faire la collecte de données sociodémographiques auprès des élèves et du personnel