

Tables rondes sur la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation

Rapport sur :
« Ce que nous avons entendu »



Table des matières

Remerciements	3
Définitions	4
Introduction	5
Phases de l'initiative de lutte contre le racisme dans le système d'éducation de la CODP	7
Vécu et points de vue des élèves.....	9
Déclarations des victimes	17
Ce que nous avons entendu.....	19
Conclusion.....	40
Annexe: Descriptions de grands thèmes du dialogue	42

Commission ontarienne des droits de la personne
Approuvé par la CODP : juin 2023
© juin 2023, Gouvernement de l'Ontario

Disponible sur Internet : www.CODP.on.ca/fr

Available in English



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

« Il faut enseigner les choses [en se plaçant dans] une perspective positive. Il faut mettre d'autres idées dans la tête des élèves. [Cela leur permet d'aspirer à autre chose.] [J'ai mis du temps à] me rendre compte que je peux avoir [une] autre [vie] [...] que [celle de] l'esclavage et [d]es gangsters. » [traduction libre]

- Étudiant

Remerciements

Les dirigeantes et dirigeants de la communauté noire et les communautés sont les fers de lance de la lutte contre la discrimination systémique et de la progression vers l'égalité raciale en Ontario. La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) est consciente que les personnes, les organismes et les groupes citoyens noirs œuvrent depuis des décennies sur les questions liées au racisme envers les Noirs dans le système d'éducation. La CODP est consciente de l'importance du travail réalisé par des générations d'universitaires et d'organismes citoyens et communautaires et y adhère pleinement, et mesure les grands progrès accomplis pour protéger la sécurité et le bien-être des enfants noirs pris en charge dans le système d'éducation publique de l'Ontario. La CODP s'est employée à se saisir de ce travail et à le préserver dans le cadre de son initiative de riposte face au racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario. Nous sommes reconnaissants de cette contribution et nous rendons hommage aux personnes qui y ont participé.

Avertissement : Ce rapport traite de sujets susceptibles de traumatiser certains lecteurs. Il fait référence aux mauvais traitements infligés aux étudiants, aux éducateurs et aux communautés noires, ainsi qu'à la violence raciale. Veuillez prendre soin de vous-même en lisant ce matériel. Plusieurs ressources sont à votre disposition si vous avez besoin de soutien, notamment dans le site Web de la CODP, à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr, dans la [liste de soutiens](#).

Définitions

Qu'est-ce que le racisme envers les Noirs?

« Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale » (Gouvernement de l'Ontario, 2022).

« Black Joy »

L'expression « Black Joy » (en anglais) fait référence à la façon dont les personnes noires – en tant qu'individus et en tant que groupe – ont été en mesure de s'accomplir sur les plans éducatif, social et émotionnel en dépit des obstacles systémiques auxquels elles se sont heurtées et se heurtent encore. Elle ne relève ni du déni ni du rejet des difficultés qu'elles rencontrent, mais du refus de se voir défini ou de se laisser brider par ces difficultés. La « Black Joy » découle du refus des personnes noires de se focaliser exclusivement sur leurs luttes et leurs expériences négatives, et de leur volonté de se recentrer sur la joie afin de changer la rhétorique. Le fait de poser la joie, la participation et l'appartenance comme pierre angulaire de l'accomplissement et de la réussite scolaire permet de lutter contre et, dans l'idéal, de faire reculer le racisme que les enfants noirs intériorisent et subissent dès le plus jeune âge dans les établissements scolaires. La connaissance des récits sur la « Black Joy » est donc essentielle à l'autonomisation des élèves noirs, car celle-ci permet de célébrer leurs identités, leurs expériences et leurs talents.

Détenteurs d'obligations

Il est de la responsabilité de chacun de respecter les droits de la personne. Les détenteurs d'obligations sont des acteurs étatiques ou non étatiques qui ont l'obligation de respecter, de protéger et de promouvoir les droits de la personne des titulaires de droits, et d'en assurer l'exercice. Les détenteurs d'obligations sont tenus de mettre en place des mécanismes de recours efficaces et de s'acquitter de leurs obligations légales et autres en lien avec les droits de la personne.

Introduction

Chaque élève a le droit de suivre une scolarité sans discrimination, sans harcèlement, sans racisme et sans haine. Pourtant, les élèves noirs, l'administration et le personnel enseignant font actuellement face à une crise qui touche le système d'éducation de l'Ontario. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions canadiennes. Pendant plusieurs décennies, de nombreuses mesures ont été prises pour étudier et lutter contre le racisme anti-Noirs dans le système d'éducation. Au sein du système d'éducation publique de l'Ontario, non seulement ces discriminations se sont chronicisées, mais elles sont devenues plus criantes pendant la pandémie de COVID-19 et les protestations en réaction au décès de George Floyd. Les répercussions de ces événements ont mis en lumière les écueils rencontrés par les professionnels de l'enseignement, les élèves noirs, leurs familles et les communautés noires.

Consciente de l'urgente nécessité d'opérer des changements, la CODP est passée à l'action. En avril 2023, la CODP a organisé des tables rondes qui se sont déroulées sur deux jours (les 27 et 28 avril) et ont réuni des détenteurs d'obligations et des élèves afin d'élaborer des solutions concrètes face au racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario.

Le présent rapport comprend un résumé des points saillants et des enseignements tirés des discussions. Les tables rondes ont fédéré des professionnels de l'éducation, des administrateurs, des scientifiques, des chercheurs, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne ainsi que des représentants du ministère de l'Éducation. Les discussions ont été organisées de

manière à permettre un dialogue ouvert autour de huit thèmes. La CODP a tenu de nombreuses consultations avec son Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation, qui a été constitué spécifiquement pour exercer une fonction de conseil¹.

Les tables rondes ont été organisées dans l'objectif de faire émerger les recommandations et les mesures qui permettront de faire face au racisme envers les Noirs et ses manifestations dans les établissements scolaires. En encourageant la collaboration et le dialogue, la CODP a souhaité créer un espace dans lequel toutes les parties prenantes pourraient contribuer à l'objectif collectif de lutter contre le racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario.

Le présent rapport comprend un compte rendu des tables rondes et témoigne des difficultés chroniques liées au racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario. Il vise à poser les bases d'un dialogue constructif et porteur de changement pour nos activités à venir. Il appelle à l'action toutes les parties prenantes afin qu'elles s'engagent activement dans le mouvement collectif en faveur d'un système d'éducation inclusif et équitable. Les tables rondes posent la première pierre d'un projet plus vaste et suivi qui vise à élaborer un plan d'action complet assorti de recommandations destinées aux principaux détenteurs d'obligations.

La CODP adresse ses remerciements sincères à tous les participants, les observateurs et les personnes qui ont pris part à l'organisation des tables rondes et apporté leur appui. La CODP remercie les facilitatrices et facilitateurs d'avoir su animer un dialogue utile, constructif et inclusif, qui a permis aux participantes et participants de rester motivés et mobilisés tout au long des discussions. Les tables rondes se sont déroulées selon les règles de Chatham House². Les propos cités ne sont pas attribués à un auteur en particulier. Le présent rapport

¹ *Code des droits de la personne*, paragraphe 31 (5).

² La règle de Chatham House stipule que « [quand] une réunion, ou l'une de ses parties, se déroule sous la règle de Chatham House, les participants sont libres d'utiliser les informations [recueillies] à cette occasion, mais ils ne doivent révéler ni l'identité, ni l'affiliation des personnes à l'origine de ces informations, de même qu'ils ne doivent pas révéler l'identité des autres participants ».

expose les points de vue des participantes et participants, qui ne sont pas nécessairement ceux de toutes les communautés noires.

Phases de l'initiative de lutte contre le racisme dans le système d'éducation de la CODP

Phase 1 : Cadrage et conception du projet (achevée)

Dans la perspective des tables rondes, la CODP a réalisé des analyses de l'environnement et a créé le Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation, qui se compose de membres de premier plan du secteur de l'éducation, afin de contribuer à l'élaboration du cadre et des questions à aborder. La CODP a également rencontré des membres représentant certains groupes de la communauté.

Phase 2 : Tables rondes (achevées)

La CODP a organisé des tables rondes qui ont réuni des élèves et des détenteurs d'obligations du secteur de l'éducation et nous publions ce *Rapport sur « Ce que nous avons entendu »*.

Phase 3 : Participation de la communauté (à venir)

Cet été, la CODP invitera les parties prenantes, les fournisseurs de services, les associations de parents d'élèves noirs, les associations locales et les défenseurs de la cause des personnes noires à présenter des propositions écrites sur les **solutions** à mettre en œuvre pour lutter contre le racisme envers les Noirs.

La CODP a créé un recueil de recommandations puisées sur un échantillon de 83 rapports d'organismes communautaires sur le racisme anti-Noirs publiés sur une période de 75 ans et assortis de plus de 190 recommandations. L'équipe de travail a catégorisé ces recommandations selon les huit thèmes de discussion des tables rondes et a recensé les recommandations qui ont été mises en œuvre, ainsi que leurs résultats. Il ressort de ce travail et des déclarations des victimes que bien

que certaines recommandations aient été adoptées, de manière générale le racisme envers les Noirs dans le système d'éducation et les problèmes qui en découlent persistent et sont même allés en s'aggravant au cours des nombreuses décennies considérées. C'est la raison pour laquelle cette action est à ce point indispensable. Le recueil de recommandations a éclairé et continuera d'éclairer le dialogue avec les partenaires du système d'éducation et de la communauté et constituera le socle d'un plan d'action axé sur la recherche de solutions.

Phase 4 : Plan d'action (à venir)

Un plan d'action sera défini à la suite des nombreux entretiens avec la communauté et intégrera les constatations tirées des observations écrites et des tables rondes. Le plan d'action comprendra des propositions de mesures à mettre en œuvre à l'intention des principaux acteurs du secteur de l'éducation.

Phase 5 : Mise en œuvre et suivi (à venir)

Après le lancement de la version définitive du plan d'action, la CODP travaillera de concert avec des partenaires du secteur de l'éducation et de la communauté pour suivre les progrès accomplis, renforcer les moyens d'action des détenteurs d'obligations et les tenir responsables de leurs actions.

Vécu et points de vue des élèves

Au cours des tables rondes, la Commission ontarienne des droits de la personne a rencontré environ 25 élèves noirs anglophones et 20 élèves noirs francophones de la 7^e à la 12^e année. La CODP a demandé aux élèves de confier leur vécu, leurs points de vue et leurs idées pour améliorer l'expérience des élèves noirs dans le système d'éducation. Le fait d'intégrer la parole des élèves aux discussions sur l'élaboration des politiques permet aux décideurs de mieux comprendre les difficultés auxquelles se heurtent les élèves noirs, ainsi que les possibilités qui leur sont offertes.

La discussion s'est articulée autour de trois questions essentielles adressées aux élèves :

1. Qu'est-ce qui dans leur école a une incidence sur la réussite et le bien-être des élèves noirs?
2. Que devrait faire le personnel scolaire dans les écoles et en classe pour améliorer l'expérience des élèves noirs et de leurs familles ainsi que les connaissances à leur sujet?
3. Que doit faire le personnel scolaire pour traiter tous les élèves de manière équitable et respectueuse, et leur offrir les mêmes chances de réussite? Plus précisément, quelles sont les compétences et aptitudes que le personnel scolaire doit développer pour offrir des chances équitables aux élèves noirs?

Thèmes :

Structures d'affinité et espaces sécuritaires réservés aux élèves noirs

Le manque de structures consacrées aux réseaux d'affinité et d'espaces sécuritaires réservés aux élèves noirs est un problème majeur. Les élèves ont exprimé le souhait de bénéficier d'espaces dédiés, comme les associations ou les groupements d'élèves noirs, dans lesquels ils peuvent se sentir en sécurité, soutenus et inclus. Ils ont souligné que les structures existantes sont parfois inadaptées aux besoins spécifiques des élèves noirs, voire inefficaces. La création d'espaces inclusifs et sécuritaires qui leur sont réservés est une priorité. Un élève a ainsi déclaré :

« Il n’y a pas ou pas assez de structures d’affinité et d’espaces sécuritaires pour les élèves noirs... [I]ls n’ont pas prévu de lieux de ce type pour les élèves noirs, et lorsque c’est le cas, j’entends souvent dire que rien ne s’y passe [...], qu’ils ne savent pas quoi y faire ni comment bâtir cet espace inclusif et sécurisé pour les élèves de l’établissement. » [traduction libre]

Représentation et soutien

Les élèves ont également soulevé la question de la représentation et du soutien. Les élèves noirs se déclarent insuffisamment représentés, en particulier ceux scolarisés dans des écoles à prédominance blanche. Cette situation contribue à susciter chez eux l’impression ou le sentiment d’être laissés pour compte, et de devoir lutter pour leur reconnaissance et bénéficier de chances égales. Les initiatives menées par les élèves, comme les alliances pour élèves noirs, offrent une solution à ce manque de représentation.

« Dans mon école, [il y avait peu] de personnes noires. [Dans ces cas-là], [nous n’avons plus] le sentiment [d’être représentés]. [Il faudrait] des gens qui nous comprennent et qui [soient] capables [d’apporter] un soutien [...] plus [personnalisé]. » [traduction libre]

Les élèves ont également souligné combien la présence des enseignants noirs, ainsi que leurs rôles de soutiens et de mentors, était importante dans le système éducatif.

« Je ne pense pas qu’il y ait d’enseignants noirs dans mon école; il n’y a qu’une seule personne noire parmi le personnel. Si parmi les membres du personnel ou du corps enseignant il n’y a aucun modèle qui vous ressemble, vers qui vous avez le sentiment de pouvoir vous tourner et qui rencontre les mêmes difficultés que vous avez affrontées, ce soutien sera inexistant et vous aurez le sentiment de n’avoir personne à qui confier vos problèmes. » [traduction libre]

Les élèves ont indiqué que le corps enseignant devrait prendre l’initiative de créer des structures d’affinité, comme les associations d’élèves noirs, et de soutenir les élèves noirs dans les projets qu’ils choisissent de mener. Ils ont réitéré l’importance de cette question :

« Les enseignants devraient également prendre l'initiative de créer [des associations d'élèves noirs] dans les écoles, car ces derniers ne se sentent pas forcément encouragés à se lancer dans cette démarche. » [traduction libre]

« Le personnel scolaire doit trouver un moyen d'inciter les élèves à emprunter cette voie professionnelle et leur montrer les aspects positifs plutôt que de renforcer les aspects négatifs et les traumatiser. » [traduction libre]

Compétence interculturelle

Les élèves noirs ont dit leur frustration face au manque d'instruction et de communication sur l'histoire des Noirs et la célébration d'événements culturels de la communauté noire. Ils révèlent prendre souvent la responsabilité d'organiser des événements et de lancer des initiatives de leur propre chef, et précisent que le manque d'initiative des établissements scolaires à cet égard met à mal le sentiment d'acceptation et de valorisation personnelle chez les élèves noirs.

« Mon école est fréquentée essentiellement par des élèves blancs et si je n'avais pas presque tout orchestré pour mon établissement, nous n'aurions rien fait pour marquer le Mois de l'histoire des noirs. » [traduction libre]

« Le fait de devoir constamment s'adresser à eux est assez contrariant [...] Ils n'ont simplement pas envie d'être mal à l'aise [...] Je pense qu'ils peuvent surmonter cette peur s'ils sont disposés à apprendre. » [traduction libre]

Selon les élèves, il est nécessaire que les enseignants acquièrent des compétences culturelles, abordent les élèves noirs avec ménagement, s'informent sur leur milieu culturel et intègrent l'histoire et les accomplissements des Noirs dans les différentes matières enseignées. Les élèves souhaitent également que le personnel enseignant prenne part aux conversations difficiles sur les questions raciales et soit ouvert à l'écoute et disposé à établir un dialogue suivi. Les élèves ont fait valoir que les enseignants devraient être formés de façon adéquate, afin qu'ils puissent comprendre et aborder les questions liées au racisme anti-Noirs, et promouvoir l'équité plutôt que l'égalité.

Les élèves insistent également sur la nécessité que les enseignants aient une formation continue à la culture noire, notamment pour mesurer l'importance des noms, des pratiques culturelles, des normes et des valeurs. Ce souhait révèle également qu'il est important d'établir des liens avec les communautés et les familles noires pour permettre une meilleure compréhension de leurs expériences.

Les élèves ont discuté de l'importance d'intégrer l'histoire et les accomplissements des Noirs aux différents cours et matières, et de ne pas aborder ces sujets uniquement pendant le Mois de l'histoire des Noirs. Ils ont demandé au personnel scolaire de favoriser l'apprentissage à propos des Noirs dans divers contextes et matières, afin d'élaborer un programme d'enseignement plus inclusif et plus équitable.

« Les enseignants devraient entrer en contact avec les communautés et les familles noires pour se renseigner sur les pratiques et les valeurs culturelles. » [traduction libre]

Peurs et conversations difficiles

En raison de l'appréhension exprimée par certains enseignants face aux conversations difficiles, l'histoire et le vécu des personnes noires ne sont pas suffisamment abordés. Selon les élèves, les enseignants évitent souvent d'aborder les sujets relatifs à l'histoire ou aux expériences des Noirs par crainte de tenir des propos inappropriés. Le fait de devoir constamment assumer l'initiative des échanges et de défendre leurs intérêts constitue une charge pesante pour les élèves. Selon les élèves noirs, les enseignants pourraient surmonter cette appréhension en s'ouvrant à l'apprentissage et au dialogue.

Les enseignants disposés à aborder les sujets sensibles liés à la question raciale et à instaurer des espaces de dialogue sont susceptibles d'influer de manière positive sur l'expérience des élèves. Le fait d'éviter les conversations difficiles et de ne pas aborder la question des incidents à caractère racial contribue à perpétuer le problème et constitue un frein au progrès.

Un élève a fait part de l'appréhension de certains enseignants à prononcer le mot « Noir » et de l'importance de prendre conscience de la diversité culturelle et raciale :

« Certains enseignants ont peur du mot “Noir”, mais ils doivent comprendre [qu'il n'y a rien de répréhensible dans le fait de] différencier les différentes races. Notre conseillère en orientation nous a souvent donné des [renseignements] sur des bourses pour les élèves noirs ou Autochtones et [...] ces petits gestes sont très importants. » [traduction libre]

Un autre élève a déclaré :

« Parfois, je comprends les enseignants. Ils ne savent pas comment s'y prendre pour ne vexer [personne]. Du coup, [il ne faut pas rester] [...] gêné dans son coin; il faut aller parler au prof. [Sinon,] le racisme devient le problème des élèves noirs [alors que c'est] un problème social beaucoup plus [général]. » [traduction libre]

Instrumentalisation et fardeau du leadership

Les élèves noirs ont souvent le sentiment d'être instrumentalisés (ce phénomène est appelé « tokenism » en anglais) et se trouvent accablés par la responsabilité de défendre seuls leurs intérêts et ceux de leur communauté, sans soutien adéquat de la part des enseignants et du personnel. Les élèves indiquent que le phénomène d'instrumentalisation restreint les perspectives des autres élèves noirs et peut amener certains à douter d'eux-mêmes et à remettre en question leurs accomplissements. Certains élèves ont exprimé les sentiments suivants :

« Dans les écoles, les élèves noirs sont instrumentalisés [...] J'essaie parfois d'en tirer parti [...], mais parfois, cela me préoccupe et je me demande pourquoi on a tenu à ce que je sois présent. » [traduction libre]

« Il est impératif que les enseignants prennent conscience qu'ils attendent de nous que nous soyons des spécialistes de notre propre race, et comprennent que nous ne pouvons pas être considérés comme tels. » [traduction libre]

« Il est nécessaire qu'ils s'engagent activement dans cette démarche pour leur propre bénéfice. » [traduction libre]

« Les enseignants devraient aborder les sujets liés aux personnes noires avec ménagement, en évitant de placer les élèves dans la position de porte-parole de leur race. » [traduction libre]

Agressions et stéréotypes à caractère racial

Les élèves noirs font encore face à des actes d'agression et à des stéréotypes raciaux de la part de leurs enseignants et de leurs pairs. L'usage de termes indéliçats par rapport aux sensibilités raciales, tels que le mot en n, contribue à perpétuer un climat hostile aux élèves noirs. L'absence de sanctions en cas de profération d'injures raciales ne fait que renforcer l'idée que les préoccupations des élèves noirs ne sont pas prises au sérieux. Dans certains établissements scolaires, l'administration relativise les propos à caractère racial tenus par des élèves blancs ou n'y donne pas suite, ce qui génère des conflits et suppose qu'aucune sanction ne sera appliquée pour ces comportements.

« En réalité, l'utilisation du mot en n n'entraîne pas véritablement de conséquences pour les enfants blancs; ils sont surtout suspendus en cas de bagarre ou d'autres incidents de ce genre. » [traduction libre]

Les élèves noirs font face à des attentes et des possibilités disproportionnées, ce qui entraîne parfois un manque de préparation de leur part face à certaines possibilités concrètes. Les stéréotypes peuvent contribuer aux disparités de traitement et entraver la réussite et les progrès des élèves noirs.

Un autre élève de la séance francophone a témoigné de la façon dont ses enseignants contribuent à perpétuer les préjugés et les stéréotypes à l'endroit des personnes noires. Cet élève a déclaré :

« Selon moi, l'une des raisons qui expliquent les obstacles que rencontrent les élèves noirs, ce sont les préjugés contre les Noirs en général. Une prof a fait une remarque à propos de la ville d'une élève. Elle a dit quelque chose comme : "Je sais comment on mate les gens qui viennent de là-bas". À cause de certains préjugés, les enseignants n'accordent pas aux élèves noirs le même respect qu'ils montrent envers les autres. » [traduction libre]

En réaction, un autre élève a souligné que ces jugements partiels portés par leurs enseignants peuvent avoir des répercussions significatives sur leur estime de soi et leurs performances scolaires :

« Nos enseignants ont [des préjugés très marqués], [et] si inconsciemment on se dit que cette personne [va échouer], ça a un effet. Même les enseignants noirs nous disent qu'il [nous] faut [viser] 110 p.100 au lieu de [nous dire de] faire de notre mieux, comme [ils l'attendent] des autres. [Donc même quand nous donnons le meilleur de nous-même, cela semble passer inaperçu.] » [traduction libre]

« Ils doivent [prendre davantage conscience] de leurs préjugés. Les préjugés sont inévitables, et la majorité des enseignants sont blancs, mais [...] s'ils [s'investissent davantage], ça pourrait améliorer [le ressenti] des élèves [...]. Et c'est un travail personnel, et si [les responsables] [...] [pouvaient les encourager à mener ce type de travail introspectif], ça pourrait beaucoup aider. » [traduction libre]

« Black Joy »

Les élèves ont souligné l'importance de valoriser l'identité noire, de cultiver la « Black Joy » et de favoriser l'unité. Ils ont exprimé le souhait que les enseignants éveillent le sentiment de fierté à l'égard de l'héritage noir tout au long de l'année, mettent en avant les aspects positifs de la culture noire et créent des structures où les élèves noirs peuvent se soutenir et s'encourager mutuellement.

« Les élèves noirs devraient cultiver la fierté de leur patrimoine tous les jours de l'année, et pas uniquement pendant le Mois de l'histoire des Noirs. » [traduction libre]

« Les enseignants devraient s'ouvrir au concept de la « Black Joy » et souligner les aspects positifs de l'identité noire, y compris les accomplissements des personnalités noires. » [traduction libre]

« La création d'un environnement bienveillant et de clubs dédiés aux élèves noirs peut contribuer à favoriser l'unité et à contrer toute forme de délégitimation de la « Black Joy ». » [traduction libre]

Responsabilisation et transparence

Afin de remédier à ces problèmes, les élèves ont proposé que le personnel et les administrations scolaires fassent preuve de responsabilisation et de transparence. Ils souhaitent que les enseignants bénéficient d'une formation approfondie en matière de sensibilisation au racisme anti-Noirs et de lutte contre celui-ci, en veillant à ce que cette formation les mobilise véritablement et ne consiste pas simplement à suivre quelques modules en ligne. Les élèves se sont souvent exprimés à ce sujet :

« Les enseignants devraient entretenir des rapports humains avec les élèves et rendre des comptes sur les changements apportés. » [traduction libre]

« Leurs administrateurs et le personnel devraient faire preuve d'une plus grande transparence en ce qui concerne les protocoles et les ressources déployés pour gérer les situations à caractère raciste. » [traduction libre]

« Le personnel scolaire devrait s'engager pleinement dans l'enseignement de la lutte contre le racisme et appliquer les politiques qui s'y rapportent. » [traduction libre]

Formation et sensibilisation

Les élèves ont souligné qu'il était important que le personnel scolaire bénéficie d'une formation approfondie sur la sensibilisation et la lutte contre le racisme envers les Noirs. Ils ont fait remarquer l'importance de veiller à ce que la formation soit interactive et ne se limite pas à un simple module en ligne que les enseignants peuvent se contenter de survoler.

« Je souhaiterais que les autres comprennent qu'il est nécessaire d'assurer une continuité de chaque instant dans l'enseignement et la sensibilisation à la culture noire. Par exemple, on pourrait envisager de mettre en place des formations professionnelles visant à renforcer la capacité du personnel scolaire à offrir des perspectives plus équitables aux élèves noirs. Cette initiative permettrait aux enseignants d'interagir avec les élèves et de comprendre non seulement comment prononcer leurs noms, mais également l'importance et la signification de leurs pratiques, de leurs normes et de leurs valeurs culturelles. » [traduction libre]

Un autre élève a fait part de sa déception face à l'absence de célébration ou de reconnaissance du Mois de l'histoire des Noirs :

« Dans mon école, [...] rien [n'a été] fait [pendant] le mois de février, alors que mon père [siège] au conseil scolaire. Les gens ne prennent pas le temps d'apprendre et ne font pas d'effort. [S'ils ne connaissent ni nos difficultés ni nos besoins], ils ne [pourront] pas nous aider. » [traduction libre]

Déclarations des victimes

La Commission ontarienne des droits de la personne a reçu plusieurs exemplaires de « déclaration de la victime » de la part d'associations de parents. La CODP a examiné plus de 80 déclarations de ce type et a procédé à une analyse transversale entre celles-ci et les thèmes des tables rondes d'élèves. Les principaux thèmes évoqués dans les déclarations des victimes sont résumés ci-après.

a) Traumatisme

Les points suivants ont été rapportés par les élèves : l'utilisation de termes péjoratifs à caractère racial par des élèves et des enseignants non noirs, la violence raciale (sous la forme de comportements menaçants de la part d'élèves non noirs), la description d'enfants noirs avec l'expression « marrons comme du caca », source de traumatismes mentaux; la tendance à culpabiliser les victimes, le manque d'égard accordé au bien-être des élèves noirs, les problèmes de dépression et d'autres troubles mentaux causés par un traitement injuste de la part du corps enseignant et des élèves à leur égard, et le fait de balayer des préoccupations exprimées par les parents et les élèves.

b) Comportements discriminatoires (par exemple, une attitude hostile, les micro-agressions ou le profilage)

L'incapacité des élèves à assurer leur réussite scolaire en raison de leur exposition à un environnement dit « toxique », un climat défavorable à leur épanouissement, préjudiciable à leurs résultats, l'application de mesures disciplinaires punitives pour des incidents sans que les circonstances aient fait l'objet d'investigations et d'une

évaluation approfondie, ainsi que les commentaires portant sur l'apparence physique (par exemple, sur les cheveux).

c) Communication et transparence

L'intégration des élèves au programme d'Actualisation linguistique du français (ALF) ou au Programme d'appui aux nouveaux arrivants (PANA) en remplacement du programme régulier, sans consultation préalable des parents, l'inclusion des élèves dans des programmes de rattrapage ou d'autres programmes hors du cursus régulier sans en informer les parents ni obtenir leur consentement, le manque de communication avec les parents, et le fait que les enseignants se focalisent sur le comportement des élèves au détriment de leur réussite scolaire.

d) Sensibilité culturelle et prise de conscience

D'autres élèves se griment en personne noire (cette pratique est appelée « blackface » en anglais) sans être réprimandés; le fait de ne pas différencier les élèves ni les noms; le fait de toucher la chevelure des enfants noirs sans leur consentement; le manque de représentation au sein du corps enseignant, le manque d'enseignants faisant ouvertement preuve d'empathie; et le fait que les enseignants sont trop débordés pour pouvoir offrir aux élèves un soutien supplémentaire ou une aide au rattrapage.

e) Stigmatisation

Le faible niveau d'attentes envers les élèves noirs se manifeste dans les comportements ou les actions à leur égard; ce qui a parfois pour effet la diminution des possibilités de soutien mises à leur disposition. Dans les déclarations des victimes, une mère mentionne que son enfant a obtenu une note insuffisante après avoir contesté une précédente note injuste dans le cadre du même cours. On relève également des préjugés selon lesquels l'élève noir serait fautif ou aurait participé activement aux différends ou aux conflits, le fait de cataloguer les élèves en raison de comportements aux conséquences anodines, et le fait de les reléguer à un niveau inférieur à leurs capacités.

f) Représentation et parole des élèves

Les élèves ne sont pas associés aux décisions concernant leur propre instruction ou leurs progrès et ne reçoivent pas de conseils; on attend d'eux qu'ils prennent en main l'apprentissage au sujet de la lutte contre le racisme, sans investissement marqué du corps enseignant; et, en cas d'incident, les préoccupations des élèves Noirs ne sont pas prises en compte.

Ce que nous avons entendu

La CODP a articulé les tables rondes autour de huit principaux thèmes de discussion³ :

1. Parcours de réussite des élèves et des parents
2. Rendement des élèves et la « Black Joy »
3. Perfectionnement professionnel et formation
4. Indicateurs de rendement et résultats
5. Collecte de données
6. Mécanismes d'application et de responsabilisation
7. Facteurs opérationnels
8. Facteurs liés aux relations, aux politiques et à la défense des intérêts

Au cours des tables rondes, les participants ont souligné qu'il était nécessaire d'accorder une plus grande attention au racisme en tant que forme de violence, quels qu'en soient l'ampleur ou le degré, et d'en avoir une meilleure compréhension. Lorsque nous prenons conscience du fait que le racisme est une forme de violence, un changement s'opère dans la manière dont nous y ripostons. Au lieu de nous concentrer uniquement sur l'intention et l'incidence, nous nous rendons peu à peu compte des préjudices réellement causés, et de l'importance de rendre des comptes et de mettre en place des mesures correctives.

Malheureusement, même si certains établissements ont dans une certaine mesure pris acte de la discrimination à l'égard des élèves 2SLGBTQIA+ ou des personnes qui ont subi des violences sexuelles, les participants ont constaté qu'une disparité persiste au sein des institutions en matière de reconnaissance de la violence raciale

³ On trouvera la description des huit principaux thèmes de discussion en annexe.

ou des actes de racisme anti-Noirs. Un participant a rappelé qu'il était impératif que les établissements scolaires prennent des mesures face à ces disparités et y remédient, en accordant une attention particulière aux manifestations du racisme anti-Noirs et aux autres formes de racisme dans les milieux éducatifs.

Thèmes

Établissement d'échanges entre les écoles et les conseils scolaires, les parents et les soutiens communautaires

Les participants ont souligné que les échanges entre les enseignants, les parents, les élèves et les membres de la communauté, et la création de réseaux fédérant ces acteurs, étaient essentiels pour faire du système d'éducation un environnement favorable et inclusif. Un participant a expliqué avoir le sentiment que « **de nombreux enseignants accomplissent des choses extraordinaires et soutiennent les élèves noirs, mais qu'ils sont, malheureusement, souvent seuls et délaissés.** » Selon ce participant, les enseignants doivent établir des liens et diffuser leurs meilleures pratiques : « **Il est crucial de mettre l'accent sur les activités menées par les enseignants et de les encourager à échanger à ce sujet avec leurs pairs.** » [traductions libres]

Les participants ont également indiqué que la participation active des parents et leur engagement dans l'apprentissage de leurs enfants étaient des facteurs essentiels. Il a été fait mention du concept de « **joie des parents noirs** », qui souligne combien il est important pour les parents de voir leurs enfants progresser dans leur apprentissage et de se sentir pleinement impliqués. L'importance de connaître la communauté à laquelle les élèves appartiennent et d'établir des liens avec celle-ci a également été mise en exergue, de même que la nécessité d'adopter des approches innovantes pour mobiliser les parents et susciter un sentiment d'appartenance. Un participant a abondé dans ce sens : « **[L]es familles sont toujours des protagonistes à part entière dans le sentiment d'appartenance des élèves. Les [parents] ne peuvent pas être laissés de côté. Nous devons trouver des solutions pour les intégrer à cet espace, les rassembler et les encourager à participer en grand nombre.** » [traduction libre]

Un participant a insisté sur l'importance d'apporter un soutien suivi aux parents dans leur apprentissage et leur cheminement dans le cadre de la gestion des questions d'équité et de racisme envers les Noirs. Ce participant a par ailleurs souligné :

« [...] [Les parents doivent] gérer des enfants qui rentrent à la maison frustrés, en pleurs et tristes, sans comprendre ce qui leur est arrivé, mais en ayant conscience qu'ils se sentent mal à l'aise à l'école, et n'ont peut-être pas encore les mots pour exprimer leurs sentiments. J'apprécie ce que j'ai entendu concernant le perfectionnement professionnel des enseignants, le fait que ce soit un processus continu. [...] Je pense que les solutions que nous utilisons actuellement pour inciter les parents à acquérir des compétences qui leur permettront de soutenir leurs enfants ne sont, en ce sens, pas assez suivies [...] Les parents ont besoin d'avancer par paliers, petit à petit. Il faut leur donner l'occasion d'apprendre puis de mettre en pratique, apprendre puis mettre en pratique, et ainsi de suite. » [traduction libre]

Les organismes communautaires sont également considérés comme des partenaires précieux, qui permettent d'enrichir les expériences d'apprentissage en milieu scolaire. La mise à profit de leurs services est vue comme un moyen de renforcer le soutien aux élèves et de leur offrir des possibilités d'apprentissage supplémentaires. Comme l'a expliqué l'un des participants, « [l]e fait de se rapprocher de manière proactive des familles d'élèves qui s'identifient comme africains, caribéens et noirs [...] a largement contribué à approfondir le dialogue entre les écoles et [ces] familles ». [traduction libre]

Au cours des discussions sur le rôle que les organismes communautaires et les groupes de plaidoyer pourraient jouer dans la promotion de l'équité et de l'inclusion dans le système d'éducation, l'une des difficultés mentionnées est la relation antagoniste qui apparaît souvent lorsque les communautés soulèvent des questions. Un participant a fait remarquer que les institutions adoptent souvent une posture « très défensive », ce qui nuit à l'établissement de relations saines avec les membres de la communauté. [traduction libre]

En résumé, la CODP a constaté que les échanges et la création de réseaux rassemblant les enseignants, les parents, les élèves et les membres de la communauté sont essentiels pour assurer le partage des meilleures pratiques,

encourager la participation des parents, redéfinir ce que l'on entend par « réussite », et tirer parti des ressources communautaires en vue de créer un système d'éducation inclusif et favorable.

Communication avec les parents et les élèves

Les participants ont confirmé qu'il était important d'associer de manière plus tangible et avec davantage de volonté les familles afin d'assurer la réussite des élèves noirs.

Il est primordial de créer des espaces structurés où les familles peuvent exprimer leurs réclamations, leurs suggestions, leurs recommandations et leurs points de vue. Les participants ont mentionné que la création d'associations de parents d'élèves noirs au sein des écoles ou des conseils scolaires peut être bénéfique pour les parents et les aider à se repérer dans le système. Même si les entretiens entre les parents et les enseignants sont programmés, les parents ne devraient pas s'interdire de se mettre en rapport avec les enseignants. Le mépris à l'égard des parents noirs, le manque d'attention et d'écoute, ainsi que l'application inéquitable des règles ne font qu'aggraver les difficultés que rencontrent les parents. Les participants ont indiqué que la mise en place de sanctions envers les auteurs de ces pratiques méprisantes pourrait favoriser la mobilisation des parents, qui seraient tenus informés en cas d'incident. Un participant a ajouté que « les écoles devraient créer un lien de confiance avec les parents noirs et [ne pas balayer] leurs inquiétudes ». [traduction libre]

Les participants ont également souligné l'invalidité de l'hypothèse selon laquelle les parents noirs seraient indifférents et ont fait valoir que les établissements scolaires doivent mobiliser activement les parents, voire tenir compte des problèmes structurels de pauvreté susceptibles de freiner leur participation.

La formulation d'attentes claires à l'égard des responsables d'établissement peut contribuer à inverser la dynamique actuelle et à ce que toutes les familles bénéficient d'un soutien actif. La question suivante a été posée par un participant : « De quelle manière pouvons-nous activement opérer ce changement et établir des attentes très claires à l'égard des responsables que nous soutenons dans nos écoles? » [traduction libre]

Les participants ont abordé la question de la complexité de la relation entre les écoles et les parents, en particulier dans le contexte de la communication avec les parents noirs. Un thème clé qui a émergé est la nécessité de réaliser un changement de paradigme, pour passer d'une relation d'opposition à une relation de collaboration. Un participant a déclaré : « Les établissements scolaires ne devraient pas tenir une position antagoniste face aux parents et les parents ne devraient pas avoir le sentiment de devoir lutter contre ces établissements pour défendre les intérêts de leurs propres enfants. » [traduction libre]

La transparence et un dialogue concret sont considérés comme des éléments essentiels pour améliorer la relation entre les établissements scolaires et les parents. Les participants ont ajouté que ces établissements doivent faire preuve de transparence dans leurs processus, leurs politiques et leur communication. Comme l'a suggéré un participant, les établissements scolaires devraient être à l'écoute du dialogue suivi qui se tient entre les parents et les élèves, même si celui-ci n'intervient pas nécessairement par les canaux traditionnels comme les réunions entre parents et enseignants.

Un participant a fait remarquer :

« La communication doit se faire dans les deux sens, n'est-ce pas? La responsabilité de mettre en œuvre la communication ne devrait pas incomber uniquement aux écoles. Quels moyens les établissements et le personnel scolaire emploient-ils pour apporter une réponse aux messages que leur font passer les parents? Cela peut se faire à l'occasion des réunions parents-enseignants [ou lorsque] les parents ou les établissements apportent une réponse à une question [qui leur est posée]. Mais je pense que la communication entre parents et élèves est constante. Il nous faut savoir dans quelle mesure nous sommes ouverts et réceptifs à ce qui nous est communiqué, même si nous n'avons pas posé la bonne question. Il est important que les écoles soient ouvertes et réceptives à ces messages, même si la question n'a pas été posée dans un cadre officiel. Les écoles doivent aller à la rencontre des parents là où ils se trouvent, que ce soit physiquement ou symboliquement. [Ces rencontres] peuvent prendre la forme de discussions hors de l'établissement ou hors des paramètres traditionnels. » [traduction libre]

Structures d'affinité

Le personnel scolaire, comme les élèves, a abordé la question de l'intérêt que les groupes d'affinité, comme les associations d'élèves noirs ou les groupements d'élèves noirs, représentent en tant qu'appui aux élèves.

Un participant a expliqué :

« L'une des choses que nous avons mises en place, et dont les élèves m'ont confirmé [l'utilité], ce sont les "espaces d'encouragement" et les espaces sécuritaires qui leur sont dédiés. Nous travaillons avec eux pour comprendre leurs souhaits, pour mieux faire entendre leurs voix. [...] Grâce à cela, nous avons pu apporter de nombreux changements au système, leur offrir une plateforme pour qu'ils découvrent les diverses orientations possibles au sein du système d'éducation, et intégrer l'histoire et la culture de la région dans toutes leurs activités. » [traduction libre]

Un autre participant précise que « lorsque le directeur et les autres adultes présents [...] disent [aux élèves] à quel point ils sont formidables, mettent en valeur leurs capacités, leurs talents et leurs dons, et leur expliquent qu'ils accomplissent et vont accomplir de grandes choses, c'est pour eux un encouragement inestimable ». [traduction libre]

Un participant a soulevé la question des stratégies que les « enfants noirs mettent en place pour faire preuve de résilience face aux contraintes et aux limites qui leur sont imposées, et face à la rhétorique dont ils font l'objet ». [traduction libre] Il a avancé l'idée que le fait de documenter les processus par lesquels les élèves noirs créent des groupes d'affinité ou des espaces alternatifs pourrait révéler si « ce phénomène relève uniquement de la bienveillance de certaines personnes présentes dans le système d'éducation ou du plaidoyer des élèves, des personnes qui en ont la charge ou des membres de la communauté ». [traduction libre] Il a également été question de savoir si l'accès aux « lieux d'humanité » au sein de ces établissements ou la création de tels lieux par ces élèves relevait d'une initiative systémique ou individuelle.

Représentation

Les élèves qui ont participé à la table ronde ont indiqué combien la représentation était importante, que ce soit dans le programme scolaire, parmi leurs pairs, les enseignants, le personnel ou au sein de l'administration :

« [L]orsque les élèves peuvent se projeter en tant que futurs enseignants, futurs membres du personnel administratif, comme directeur ou directeur adjoint d'école [par exemple], cela change considérablement la donne et augmente les chances de réussite. » [traduction libre]

Les participants ont également indiqué que le fait d'être soutenu ne serait-ce que par *un seul* enseignant tout au long de leur parcours d'apprentissage constituait un facteur de réussite, même lorsque le système dans son ensemble ne répond pas à leurs besoins. Certains participants ont cependant ajouté :

« Il s'agit parfois d'enseignants noirs, et nous prenons appui sur ces exemples pour faire valoir l'intérêt d'une plus grande représentation, mais dans d'autres cas, il peut simplement s'agir d'un enseignant qui a constaté un besoin et apporté son aide. » [traduction libre]

Les participants ont également précisé qu'il était nécessaire d'assurer une plus grande diversité et équité au sein des instances décisionnelles. L'un d'entre eux a souligné qu'un prérequis nécessaire à la responsabilisation et à la pérennisation des mesures consiste à savoir qui sont les personnes présentes « autour de la table » :

« Lorsque nous observons celles et ceux qui prennent les décisions, nous constatons qu'aucun d'entre eux ne nous ressemble et, par conséquent, ne ressemble à nos élèves noirs. Si les personnes qui prennent les décisions n'ont pas vécu les mêmes expériences que nous, ne comprennent pas nos origines, ne saisissent pas les difficultés auxquelles nous faisons face, elles s'expriment au nom d'un groupe auquel elles n'appartiennent pas, et je pense que cela pose un problème. Il est donc crucial de repenser qui, à la table des décisions, attribue les possibilités de leadership offertes au personnel scolaire, les conseillers d'orientation et toute partie prenante du système scolaire. » [traduction libre]

Un participant a également évoqué l'importance du rôle joué par les spécialistes-coachs pour l'obtention du diplôme, en déclarant que,

« les élèves ont besoin de se voir représentés et de pouvoir s'adresser à quelqu'un qui leur ressemble. Ne pas prendre en compte ce besoin, c'est les priver sur de nombreux points. » [traduction libre]

Un autre participant témoigne :

« [Pour] répondre aux besoins, il faut d'abord comprendre ceux des élèves et je pense que les conseils et les établissements scolaires doivent tirer parti de toutes les ressources disponibles et questionner ces enjeux de concert avec la communauté. » [traduction libre]

L'augmentation du nombre d'enseignants noirs est considérée comme un moteur essentiel pour les activités. Des études ayant fait état des résultats positifs obtenus lorsque les élèves noirs sont accompagnés par un enseignant noir ont été citées par les participants, mais ces derniers ont souligné qu'il était difficile de mettre en place de tels programmes de mentorat compte tenu du faible nombre d'enseignants noirs disponibles en Ontario. Un participant a mis en avant le fait que l'allongement des programmes de formation en enseignement admissibles en Ontario, dont la durée est passée d'une à deux années, constitue un obstacle à l'entrée, car de nombreuses personnes ne peuvent se permettre de se consacrer deux années entières à un programme d'études. En outre, le soutien des enseignants noirs, en particulier au sein des conseils scolaires comptant peu de personnes noires parmi le personnel scolaire ou administratif, est considéré comme indispensable pour prévenir l'épuisement professionnel.

Collecte de données

Les données quantitatives sont souvent considérées comme ayant un plus grand intérêt que les données qualitatives. Nombre de participants ont fait valoir que les établissements réduisent fréquemment les témoignages de discrimination émanant d'élèves noirs et de familles noires à un caractère « anecdotique ». Ils ont expliqué que lors du recueil de données sur les élèves Noirs et les communautés noires, « priorité est donnée aux chiffres », l'objectif étant de différer l'application de mesures et de minimiser le poids des expériences vécues.

Un participant, spécialiste en recherche qualitative, a fait valoir que les expériences vécues par les Noirs sont considérées par la plupart des gens comme de simples « perceptions ». Par conséquent, « le système n'est pas tenu d'y remédier ».

[traduction libre] Les données issues des témoignages sont considérées comme ayant une valeur scientifique moindre, ce qui pose fondamentalement problème pour les communautés autochtones et noires, dans lesquelles la transmission des savoirs traditionnels repose souvent sur la narration orale. Un tel point de vue peut donc avoir pour effet de diminuer la valeur des témoignages et de reporter ailleurs la responsabilité qui incombe au système. Un participant a ainsi déclaré :

« La réalité est que dans les systèmes dans lesquels nous évoluons, ces données sont utilisées pour étayer les recommandations, les réponses et les mesures correctives que nous souhaitons voir mises en œuvre. La dérangeante réalité est que personne ne débloque de fonds tant que des données ne seront pas venues étayer ce qui est considéré comme des "données acceptables" corroborant les recommandations que vous souhaitez voir appliquées. » [traduction libre]

Les activités, y compris la conception et l'exécution des programmes, doivent être guidées par les données recueillies. La question « pourquoi recueillez-vous des données? » a été posée à plusieurs reprises. Un participant a souligné qu'il était nécessaire de « considérer les données comme un instrument ou un moyen d'atteindre un objectif. [Que les données] ne sont pas une fin en soi; [qu']il ne suffit pas de cocher la case "données" et de dire "c'est parfait, l'étude est terminée". Les études doivent informer et persuader, et, dans la plupart des cas, amener à prendre des mesures fondées de manière éclairée. » [traduction libre]

Les participants ont noté que c'est notamment le cas lorsque les données confirment ce qu'ils savent déjà :

« Nous savons déjà ce que les données vont révéler. Le témoignage de nos expériences vécues devrait suffire. Pourquoi devons-nous nous soumettre à ce processus pour que les ressources soient débloquées? Pour que des mesures soient prises à l'issue des recommandations transmises à la communauté? » [traduction libre]

Les participants ont toutefois convenu que le recueil des données était un important outil de plaidoyer en faveur d'un changement systémique. Un

administrateur a cité les recommandations figurant dans le Rapport sur l'enquête « [Le droit de lire](#) », publié par la CODP, comme exemple de l'utilisation des données comme instrument d'influence sur la conception des programmes.

Un participant a souligné la nécessité d'apporter une plus grande compétence interculturelle et une meilleure représentation parmi les personnes chargées du recueil des données. De nouveau, l'importance de comprendre les communautés noires a été soulignée, de même que celle d'établir une boucle de rétroaction avec les personnes concernées par le recueil des données, afin que ce processus débouche ensuite sur des mesures concrètes.

Les participants ont réitéré la nécessité de disposer de données confirmant les expériences des groupes racisés et de cesser de faire perdurer une rhétorique centrée sur le déficit (récits centrés sur les aspects négatifs). Ils ont appelé à adopter une rhétorique plus efficace autour des données, dans lesquels des points de vue extérieurs remettraient en question les récits présentés par le système d'éducation. Le recueil de données et la publication de ces dernières sont essentiels pour faire connaître des récits différents et souligner que le système d'éducation ne doit pas faire obstacle à la joie, à la santé, à la sécurité et au bonheur des personnes noires.

Les participants ont exprimé des inquiétudes concernant le processus de recueil des données, la cohérence de celui-ci d'un conseil scolaire à un autre, et les questions posées sur les données. Un participant a posé la question : « [Y a-t-il une certaine cohérence dans ces processus?](#) » Il a également souligné la nécessité d'intégrer des perspectives diverses dans le cadre de l'analyse des données : « [Je me demande si des personnes noires participent à l'analyse de ces données.](#) » Les participants ont soulevé le problème des préjugés potentiels et la formation des données : « [On peut faire dire aux données tout ce que les gens souhaitent entendre.](#) » Ils ont souligné l'importance d'inclure une plus grande diversité dans les rangs des personnes qui analysent les données recueillies. [traductions libres]

Le recueil de données peut être utilisé pour repérer des inégalités systémiques, mettre en évidence les personnes rendues visibles ou invisibles, et mettre en lumière les réussites ou les échecs. Les participants ont souligné que les données seules ne suffisent pas; elles doivent être utilisées comme un instrument pour

éclairer et inciter à l'action. Ils ont vivement encouragé à opérer un changement de perspective et, au lieu de comptabiliser les individus, d'utiliser les données pour mettre en évidence les points de préjudice au sein du système et remettre en question le statu quo. Des voies de recours juridiques pour lutter contre le racisme actif et engager la responsabilité des systèmes ont été suggérées.

Les participants ont fait la distinction entre compréhension des données et appréciation des mesures concrètes susceptibles d'apporter des changements notables, et sont convenus que cette dernière nécessite d'avoir une idée globale des objectifs et des motivations de chacun. Les échanges sur le recueil des données ont également débouché sur des discussions sur la formulation des questions rhétoriques, pratiques et théoriques afin de déterminer les composantes les plus importantes de ce processus de recueil. Les participants ont encouragé leurs pairs à remettre en question la hiérarchie des données (quelles données sont importantes, lesquelles le sont moins), en revenant à l'idée essentielle : « si les enfants noirs ne comptent pas, à quoi bon établir des statistiques sur ce qui les concerne[?] ». [traduction libre]

Responsabilisation

Si sa signification varie d'une personne à une autre, le principe de responsabilité est néanmoins considéré comme une pierre angulaire de la lutte contre les inégalités en matière d'éducation, en particulier pour les communautés noires. Les participants ont souligné la nécessité de formuler des attentes claires, de faire preuve de transparence et de faire de la responsabilisation des établissements scolaires une charge individuelle et collective.

Selon les participants, la responsabilisation doit aller de pair avec la ventilation des données démographiques et leur publication. S'exprimant au sujet des données, un participant considère que « [l]a responsabilisation implique [...] que le ministère ait demandé officiellement que les données soient ventilées selon des critères démographiques et rendues publiques ». [traduction libre]

Le personnel scolaire, tout comme les élèves, estime que la responsabilisation représente un fardeau injustement placé sur les épaules des communautés noires. Un participant est d'avis que « [l]a responsabilisation est une charge qui est encore

aujourd'hui injustement confiée aux communautés noires ». [traduction libre] Il souligne l'importance de prendre acte de ce problème et d'adopter des mesures pour lutter contre le racisme systémique envers les Noirs, qui touche les établissements d'enseignement. Il ajoute qu'il est primordial de placer la charge de la responsabilisation non plus sur les élèves noirs et les familles noires, mais sur le personnel scolaire.

Selon les participants, un changement du système d'éducation ne peut avoir lieu que si l'on se penche sur les pratiques et la façon de penser de chaque membre du personnel scolaire. Un participant explique que « le problème, ce ne sont pas nos élèves noirs, mais les adultes autour ». [traduction libre] Parmi les stratégies envisagées en riposte à ces problèmes figurent la promotion de bonnes pratiques d'enseignement, l'adoption d'un niveau d'exigence élevé pour tous les élèves et l'élimination des obstacles.

Les participants ont insisté sur la nécessité de mettre en place des voies de recours et d'aider les parents à mieux comprendre celles qui sont à leur disposition. Ils ont également souligné l'importance de faire en sorte que chaque membre du personnel ait la responsabilité de veiller à ce que tous les élèves soient pris en compte, quelle que soit leur identité. Un participant explique qu'« [i] est nécessaire de consacrer à cela un service entier, à qui il incombera de veiller que tous respectent des normes et répondent à des attentes spécifiques ». [traduction libre]

Les participants recommandent que les services chargés des questions d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) commencent par établir une compréhension solide du vécu des personnes noires. Ils soulignent que la « Black Joy » relève de la responsabilité de tous, et pas uniquement de celle des organismes qui œuvrent en faveur des droits de la personne, de l'équité ou de l'inclusion. Un participant est allé plus loin dans cette réflexion :

« Déterminer les responsabilités équivaut à se demander quels sont les mécanismes qui ont été mis en place pour que le personnel dans son ensemble rende des comptes au sujet des activités qu'il a mises en œuvre pour remplir tel ou tel objectif ou faciliter sa réalisation. » [traduction libre]

Les participants ont fait ressortir que de nombreuses communautés ne disposent ni « des prérogatives, ni des avantages, ni de la mobilité » requis pour mener les

campagnes nécessaires en faveur de la responsabilisation. De plus, ils estiment que les efforts du secteur de l'éducation en matière de mécanismes de sanction sont insuffisants. En revanche, les participants relèvent que les personnes noires font souvent l'objet d'une surveillance étroite et doivent sans cesse répondre de leurs actes.

Enfin, les participants ont évoqué le rôle majeur joué par les syndicats dans le système d'éducation et indiqué avoir des doutes quant à la capacité de ces derniers à faire face au racisme anti-Noirs au sein des établissements scolaires. Plus précisément, les participants se sont dits inquiets quant au fait que les syndicats pourraient entraver les mesures prises pour lutter contre le racisme envers les Noirs et pour assurer une meilleure représentation parmi les différentes fonctions de ces établissements scolaires. Un participant précise : « [n]os environnements syndiqués [...] nous empêchent d'assurer une meilleure représentation à de multiples fonctions au sein de nos établissements scolaires ». [traduction libre]

Les échanges ont révélé que le fait de demander des comptes au sujet de la lutte contre le racisme envers les Noirs aux conseils et à la direction responsables posait plusieurs difficultés. Les participants se sont dits mécontents du manque d'attention accordé au rôle que jouent les syndicats dans le cadre de ce processus. Selon eux, ces derniers doivent être les garants de l'intégrité de la profession et pour cela prendre des mesures contre les membres qui portent atteinte aux droits de la personne. Un participant estime que « [p]ersonne n'a imposé aux syndicats de [prendre des mesures] lorsque leurs membres portent atteinte aux droits de la personne pour ainsi préserver l'intégrité de la profession. C'est aux syndicats eux-mêmes que devraient incomber leur formation, la prise de sanctions ou la responsabilité des conséquences. » [traduction libre]

Pérennité

La pérennité et le perfectionnement professionnel continu sont essentiels pour provoquer un changement concret au sein du système d'éducation. Pour que le perfectionnement professionnel débouche véritablement sur l'adoption de meilleures pratiques, il importe, selon les participants, de mettre en place des mesures de suivi, de réaliser des évaluations et d'intégrer des perspectives différentes.

Les participants rappellent que le perfectionnement professionnel ne doit pas se résumer à la simple acquisition de connaissances et doit inclure la mise en pratique de ces acquis obtenus. Comme l'explique un participant, « [s]i nous ne demandons pas aux personnes de montrer ce qu'elles ont appris et d'expliquer de quelle manière cet apprentissage a influé sur leurs pratiques, cela signifie que le perfectionnement professionnel est exclusivement axé sur l'acquisition des connaissances et délaisse la mise en pratique ». [traduction libre]

Les participants ont fait part de leurs préoccupations concernant l'absence d'évaluation et d'études à l'issue des formations professionnelles. L'un d'entre eux a soulevé une interrogation : « Pourquoi ne pas instaurer des évaluations de suivi, qui permettraient de déterminer si les acquis sont bien mis en pratique, de quelle manière, et quels en ont été les résultats? » [traduction libre] Selon lui, la recherche, l'évaluation et le suivi sont essentiels pour déterminer les stratégies les plus efficaces et apporter les changements voulus.

Les participants soulignent l'importance d'apporter un soutien suivi et de mener des efforts continus d'établissement des responsabilités dans le processus de perfectionnement professionnel. Ils ont précisé que la continuité dans la participation active et la réalisation de vérifications à intervalles réguliers étaient nécessaires pour mesurer les progrès et offrir des conseils. Un participant estime que « [p]our s'investir avec sérieux dans une formation professionnelle, cet investissement doit s'inscrire dans la durée ». [traduction libre]

Un autre participant a apporté un éclairage différent sur le perfectionnement professionnel et a appelé à établir un juste équilibre entre le nombre d'enseignants qualifiés et celui des autres sources d'expertise. Il a souligné l'importance de rester

à l'écoute des parents et des anciens élèves noirs, et de s'inspirer des responsables des programmes substitutifs qui ont fait leurs preuves. Cette démarche pourrait enrichir les formations professionnelles et favoriser une compréhension globale des stratégies les plus efficaces.

Réformes de la législation et de la réglementation

Selon les participants, il convient d'engager des réformes des lois et de la réglementation relatives au système d'éducation pour apporter une réponse à ces difficultés systémiques et amener les parties prenantes à rendre compte de leurs actes. Ils insistent sur l'importance de mettre en œuvre des mesures de sanction transparentes et de donner aux parents davantage de moyens dans le cadre du processus. Un participant explique que « si le législateur n'accorde aucune considération aux personnes noires, alors il n'y a pas de raison qu'il exige que vous vous en souciez ». [traduction libre]

Les participants ont attiré l'attention sur le manque de mesures de responsabilisation claires et transparentes sanctionnant les incidents ayant lieu au sein du système d'éducation. Ils font état de la lenteur des procédures administratives en vigueur et de leur effet paralysant sur le pouvoir d'action, qui compromettent l'efficacité de la résolution des différends. Un participant insiste sur ce point : « il est indispensable de se doter de procédures de responsabilisation; celles-ci doivent être rapides et clairement expliquées aux parents ». Un autre participant se range à cet avis et ajoute que « [c]ette charge ne devrait incomber ni aux parents ni aux élèves ». [traductions libres]

Selon les participants, les réformes de la législation sont nécessaires pour restaurer la confiance entre les établissements scolaires et les communautés. Selon eux, les lois en vigueur devraient proposer une définition claire des problèmes tels que le racisme dans le système d'éducation et prévoir des mesures pour y remédier. En l'absence de définition et de mécanisme de responsabilisation appropriés, les écoles risquent de considérer que certains actes ou incidents ne relèvent pas du racisme et rendre une fin de non-recevoir.

Les participants ont également indiqué que les mesures de responsabilisation doivent être véritablement suivies d'effet. Ils ont établi un parallèle entre

l'éducation et d'autres secteurs, tels que le maintien de l'ordre et celui de la santé, dans lesquels la responsabilisation entraîne des changements concrets. Ils sont d'avis que les décisions se rapportant à des questions liées aux droits de la personne doivent être répercutées à l'échelle du système. Selon un participant, « [o]n peut proposer toutes les formations du monde, faire tous les efforts possibles [...], cela n'aura aucun effet si aucune mesure de responsabilisation n'est mise en place ». [traduction libre]

Les participants estiment que la Loi sur l'éducation doit être modifiée pour permettre une évolution concrète. Ils remettent en question l'approche actuelle, qui consiste à tenir les écoles et les conseils scolaires responsables sans évoquer le rôle du ministère de l'Éducation. Selon l'un d'entre eux, il faut s'écarter de ce modèle et replacer la responsabilisation entre les mains du ministère et de la loi : « La question de la responsabilisation [...] doit être traitée par les instances compétentes, c'est-à-dire le ministère et le législateur. » [traduction libre]

D'autres participants ont noté que :

« Les réformes législatives sont nécessaires pour rétablir la confiance entre les établissements scolaires et la communauté. Tant que la *Loi sur l'éducation* ne donne pas de définition claire du racisme, comment sommes-nous censés former les futurs enseignants à ces questions et attaquer le problème à la racine? En Ontario, la *Loi contre le racisme* dispose qu'il faut s'attaquer au racisme dans le système d'éducation, mais ne propose pas pour autant de définition, laissant l'interprétation à chaque établissement scolaire, qui peut estimer que "[dans tel cas] il ne s'agit pas vraiment de racisme" et se justifier comme il l'entend. » [traduction libre]

« Lorsque nous agissons comme s'il n'y avait aucune loi alors que nous vivons dans un système régi par une législation, et que nous prétendons que les décisions incombent aux individus, nous contribuons à dissimuler toutes les formes sous lesquelles les inégalités se présentent. Dans un système comme le système éducatif, qui est encadré par des lois, si le racisme est passé sous silence, personne ne pensera qu'il s'agit d'une réalité. La *Loi sur l'éducation* impose de créer des classes inclusives, mais les établissements scolaires ne disposent d'aucun outil pour exécuter ces dispositions. Cela signifie que les décisions reviennent à des personnes, élues ou non, qui doivent improviser et sont susceptibles, par leurs décisions, de porter préjudice à autrui de

manière involontaire. Mais dans ce cas, aucun recours ne peut être exercé pour changer la donne, et c'est bien là le problème. » [traduction libre]

Un autre participant a approfondi cette réflexion :

« Si nous ne modifions pas la législation de manière à refléter, tel que nous l'entendons, le rôle que doivent jouer les écoles ou qui est important, c'est-à-dire tous les élèves, quelle que soit leur race, leur couleur ou leur croyance, tel que le dispose le *Code des droits de la personne*, nous devons être certains que ces éléments de langage se retrouvent inscrits noir sur blanc dans la loi. » [traduction libre]

De manière générale, les participants ont instamment appelé à mener des réformes des lois et des règlements relatifs au système d'éducation, une démarche qu'ils estiment nécessaire pour remédier aux problèmes systémiques, engager les responsabilités et rétablir la confiance entre les établissements scolaires et les communautés. Ils sont convaincus que c'est en établissant des mesures de responsabilisation, en redéfinissant la relation entre les familles et ces établissements, et en adoptant des réformes législatives que le système d'éducation pourra devenir plus équitable et plus inclusif.

Curriculum

Les participants ont insisté sur l'importance du curriculum dans le système d'éducation et souligné qu'il était nécessaire que celui-ci soit plus inclusif. Selon eux, les élèves doivent se sentir représentés dans le curriculum et y trouver des récits de la diversité, qui ne se cantonnent pas à la narration des luttes et à l'exceptionnalisme.

Les participants estiment que les élèves s'investissent beaucoup plus lorsqu'ils peuvent se reconnaître dans le curriculum. Les enfants doivent pouvoir se retrouver dans le curriculum et celui mis en œuvre par le personnel enseignant. Un participant a déclaré :

« Il est primordial que les enfants se reconnaissent dans le curriculum. Cela est d'autant plus vrai pour les apprenants noirs qui se retrouvent rarement représentés. Et nous savons depuis longtemps qu'il s'agit d'un des principaux

facteurs du manque d'investissement, parce que les enfants pensent que [les sujets abordés] ne les concerne[nt] pas. » [traduction libre]

Les participants invitent à intégrer des récits axés sur l'autonomisation et la « Black Joy » dans le curriculum. Ils ont exprimé le souhait que la parole et l'identité des élèves soient prises en compte, et qu'elles ne soient pas considérées exclusivement à travers le prisme de leurs difficultés. Un participant indique qu'il est nécessaire de disposer de tout un éventail de ressources comprenant des exemples qui témoigneraient de la diversité et de l'excellence des élèves noirs : « Notre récit est celui de la réussite, de la survie et de l'épanouissement. Pas celui de nos luttes, mais celui de l'épanouissement des personnes noires, et pas celui de l'exceptionnalisme. » Un autre participant a rappelé l'importance de favoriser l'inclusion au quotidien et ajouté que cela doit se faire « [d]e manière tout à fait simple et continue ». [traductions libres]

Les participants ont aussi évoqué l'intérêt d'intégrer l'expérience et les points de vue des élèves dans le curriculum. Ils soulignent que le fait d'inclure des exemples concrets, comme l'analyse des effets des politiques publiques sur les communautés, favorise l'authenticité et offre aux élèves la possibilité de raconter leur vie et de faire preuve de curiosité. Une telle approche enrichit l'apprentissage et permet aux élèves de s'épanouir. Un participant ajoute : « Nous avons les moyens de faire en sorte que, lorsqu'ils sont en classe, les élèves ne ressentent pas ces sentiments de solitude, d'exclusion et de bâillonnement qu'ils éprouvent souvent à l'école et en dehors ». [traduction libre]

Un participant s'est exprimé au sujet du rôle que jouent l'école et le personnel enseignant dans le sentiment d'appartenance des élèves :

« Je pense que les écoles [pourraient aider] à prendre acte de l'existence des sentiments de stress et de découragement passagers et à les relativiser [en faisant preuve d']un peu de compassion et de soutien, n'est-ce pas ? [Pour] les enfants noirs, cela veut dire tout simplement [...] [d'être] aimés et [de se sentir] aimés [...] par le personnel scolaire. » [traduction libre]

Un autre participant a évoqué la difficulté de respecter toutes les exigences du curriculum et précisé qu'il serait souhaitable que les élèves aient un temps pour s'exprimer et évoquer leurs expériences. Une autre personne a déclaré que le

personnel scolaire avait souvent besoin d'aide pour sélectionner et hiérarchiser le contenu du curriculum, et a admis qu'il était difficile d'en aborder tous les aspects. Ce participant estime qu'il faudrait accorder une attention prioritaire aux points de vue et à la parole des élèves de manière proactive, et non d'envisager ces derniers comme un des éléments secondaires. Il a formulé une proposition à ce sujet :

« [P]our que la « Black Joy » et ce récit sur la réussite soient véritablement placés au cœur du propos, il faudrait commencer par demander [aux élèves] ce qu'ils souhaitent accomplir pendant l'année scolaire. » [traduction libre]

De manière générale, les participants préconisent de proposer un curriculum dans lequel les élèves pourront se reconnaître, qui encourage l'épanouissement et la joie, et qui fait place à l'inclusion de manière naturelle et concrète. Les participants ont expliqué que l'expérience et les récits de la diversité dans les programmes pourraient renforcer l'implication des élèves et leur sentiment d'appartenance, ainsi que leur épanouissement.

La « Black Joy »

Alors que la discrimination raciale et les expériences douloureuses se chronicisent dans les établissements d'enseignement, la « Black Joy » prend tout son sens. Les participants estiment que les marques d'attention et de soutien superficielles ne sont, à elles seules, pas suffisantes pour épouser pleinement la « Black Joy ». Un participant ajoute que « [p]our que la « Black Joy » soit une réalité, le changement doit être radical ». [traduction libre] Cela suppose d'avancer vers une adhésion collective à l'expérience des élèves noirs et de reconnaître la légitimité de ce vécu, de prendre en parallèle des mesures concrètes, telles que des réformes législatives ou l'élaboration de programmes de formation complets, et d'avoir la volonté de prendre des mesures face au problème endémique que sont les injures à caractère racial.

Un participant explique :

« Avant même d'évoquer la « Black Joy » et la réussite des élèves, je pense qu'il faut s'assurer que les personnes qui occupent des postes à responsabilité ont bien mesuré que l'on ne peut réussir si l'on est victime de violences. » [traduction libre]

Un autre participant a ajouté :

« Comment voulez-vous [que les élèves puissent] apprendre quoi que ce soit quand ils entendent le mot en n à longueur de journée? C'est ce qui se passe dans nos écoles encore à l'heure actuelle. » [traduction libre]

Un autre participant estime que :

« [L]a construction de l'identité noire et des enfants noirs au travers du prisme du racisme envers les Noirs est préjudiciable à ces enfants. Les acteurs des différents systèmes doivent prendre leurs responsabilités et prendre à bras le corps la question du racisme envers les Noirs. De mon point de vue, l'identité des enfants noirs et leur expérience doivent être façonnées à travers le récit de la réussite des Noirs et de la « Black Joy ». » [traduction libre]

Enfin, un participant est d'avis que pour évaluer la réussite des personnes noires et la « Black Joy », il est nécessaire de « [...] demander aux élèves d'expliquer ce qui leur procure cette joie [...] ». [traduction libre]

Désapprendre et déconstruire les méthodes d'apprentissage, pour mieux les réinventer

Pour que les élèves puissent partager leur expérience et que les enseignants puissent laisser ces expériences façonner le curriculum et leurs pratiques d'enseignement, il est nécessaire de repenser les méthodes d'enseignement et d'apprentissage.

Selon les participants, il est nécessaire d'imaginer de nouvelles façons d'enseigner et d'apprendre, et de délaisser les structures éducatives rigides et traditionnelles. Ils avancent que si diverses méthodes d'apprentissage sont à présent reconnues, les structures et les politiques actuelles entravent encore aujourd'hui l'épanouissement des jeunes élèves noirs, en particulier ceux ayant des identités croisées.

Un participant estime que :

« L'enseignement [doit être considéré] comme une grande valise remplie d'idées et de solutions qui permettent de répondre à des problèmes concrets. La joie vient de l'inclusion, du sentiment d'appartenance, des attentes, et de l'apprentissage de l'amour-propre et de l'estime de soi. [...] [Il faut] [a]ccompagner les élèves qui ont des besoins, plutôt que les encourager à se conformer à des structures incompatibles avec leur réussite. [Il faut] [t]rouver des solutions créatives pour les aider à réussir. » [traduction libre]

Les participants ont souligné que la capacité des élèves noirs à rêver, créer et imaginer était un facteur essentiel de leur expérience de la « Black Joy ». Ils ont ajouté que les élèves doivent pouvoir explorer leur imaginaire et dépasser les limites fixées par les éducateurs et les attentes de la société. Un participant a insisté sur l'importance de créer un espace propice au rêve et à l'expression créative au sein du système d'éducation : « La capacité et la liberté de rêver et de créer est un aspect essentiel de la « Black Joy », mais le système actuel s'y prête-t-il vraiment? » [traduction libre]

Création de réseaux, des ressources et de services pour les francophones

Comme évoqué précédemment, certains questionnements sont communs aux participants aux séances francophones et aux séances anglophones. Toutefois, les participants francophones ont appelé à accorder une attention particulière à la création de réseaux, de ressources et de services conçus spécifiquement pour les Noirs francophones, dont ils ont souligné l'absence ou l'insuffisance par rapport à ce qui existe pour les Noirs anglophones.

Les participants considèrent que ce point est valable dans tous les domaines évoqués dans le présent rapport, y compris le recueil des données, le curriculum, ainsi que le soutien aux élèves, au personnel scolaire et aux parents. Ils soulignent notamment qu'il convient de créer des réseaux fiables associant les organismes communautaires, lesquels sont des maillons essentiels du lien avec les communautés immigrantes qui interagissent avec le système d'éducation publique, dans un contexte marqué par l'intersection de questions tenant à la race, à

l'immigration, au statut des nouveaux arrivants et aux langues. La création d'une relation tripartite réfléchie associant l'école, les familles et les organismes communautaires a souvent été évoquée. Les participants ont également appelé à aménager des espaces d'accompagnement où les parents, le personnel scolaire et les administrateurs pourraient mettre en commun des renseignements et s'informer sur les pratiques éprouvées.

Le manque de réseaux francophones est considéré comme un problème majeur, en raison notamment des importants obstacles culturels et linguistiques auxquels les familles noires francophones se heurtent lorsqu'elles souhaitent s'investir dans la scolarité de leurs enfants, un problème qui se pose même dans le cadre des systèmes d'éducation publique francophones.

Conclusion

Le présent résumé des tables rondes offre un éclairage précieux sur lequel la CODP se fondera pour orienter la formulation des recommandations pratiques concernant chacun des thèmes principaux. Les participants aux tables rondes ont tenu à rappeler que le racisme doit être considéré comme une forme de violence et que celui-ci appelle des réponses et des sanctions adéquates. Ils ont souligné qu'il est primordial de mettre en place des mesures de responsabilisation qui ne se limitent pas au recueil de données, mais comprennent également la publication de rapports transparents, ainsi que des mécanismes de riposte rapide face à la violence et à la discrimination. Les participants ont insisté sur l'importance du perfectionnement professionnel en notant que celui-ci devait être suivi, pleinement intégré, centré sur la pratique et assorti d'évaluations continues. Ils ont par ailleurs souligné que les facultés d'éducation et les syndicats entravaient parfois les mesures visant à éliminer le racisme envers les Noirs. Ils ont formulé un appel au dialogue et à la mise en place d'une collaboration afin que ces entités assurent leur rôle en matière de défense des droits de la personne et de responsabilisation.

Un participant a expliqué :

« Il est essentiel d'avoir conscience de l'existence du racisme envers les Noirs. Conscience de son impact destructeur, ainsi que du stress et de la violence qu'il engendre. Et alors que nous tâchons de cerner ce fléau et de nous y mesurer, nous attendons encore des élèves noirs qu'ils atteignent leur plein potentiel et récoltent les fruits de leurs capacités exceptionnelles. Il est nécessaire d'accorder une attention particulière aux élèves noirs, mais également d'être attentifs les uns aux autres. La question fondamentale ici est celle de la considération : quelles sont les personnes qui nous accordent de l'attention, à quelles personnes accordons-nous de l'attention et de quelles personnes attendons-nous de l'attention? Il est crucial de faire comprendre que ce qui importe, c'est la considération que nous portons les uns aux autres, la considération que nous portons à nos enfants et la considération que nos enfants se portent mutuellement. Le sentiment d'importance face aux autres est prioritaire et constitue une force [face à l'adversité]. Nous devons **être attentifs les uns aux autres**, car c'est ainsi que nous progresserons, ensemble. » [traduction libre]

Ce que nous avons entendu de la part des élèves, des professionnels de l'enseignement et du corps administratif, ainsi que les constatations dans le recueil de recommandations et des rapports d'impact, serviront de base à l'élaboration d'un plan d'action multidimensionnel. Ce plan comprend des mesures de mise en œuvre concrètes. Dans les mois à venir, la CODP s'engagera avec intérêt dans des discussions avec des partenaires, des parties prenantes et des membres de la communauté, et recueillera les propositions de solutions concrètes visant à lutter contre le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation.

Annexe: Descriptions de grands thèmes du dialogue

1. Parcours de réussite des élèves et des parents

Cette séance a examiné les moyens existants et efficaces pour les élèves noirs et leurs familles afin de mieux les orienter dans le système d'éducation et améliorer leurs résultats. L'objectif de la séance était de recenser les secteurs sans obstacle, ceux où les atouts des élèves et des parents noirs peuvent être renforcés ou exploités, et d'analyser ce qui se passe.

2. Rendement des élèves et la « Black Joy »

Cette séance a examiné les changements nécessaires pour soutenir la réussite scolaire des élèves noirs, et peut simultanément et en synergie se concentrer sur la réussite des Noires et sur la « Black Joy », tout en abordant les graves réoccupations liées au racisme envers les Noirs.

3. Perfectionnement professionnel et formation

Cette séance a examiné de la nécessité pour les membres du système d'éducation (enseignants, conseillers en orientation, personnel non enseignant, administrateurs et conseillers scolaires) d'accéder en permanence à des possibilités de perfectionnement professionnel adéquates, tout en mettant l'accent sur l'équité, les droits de la personne, la lutte contre les préjugés et la lutte contre le racisme et le racisme envers les Noirs, dans le but de dispenser à l'ensemble des élèves un enseignement de qualité. Les discussions ont notamment porté sur l'importance de favoriser un milieu de travail équitable et inclusif, d'éradiquer les préjugés lors des processus d'embauche et d'avancement à tous les niveaux du secteur de l'éducation, ainsi que sur la nécessité de créer des réseaux d'employés noirs et d'autres employés racisés afin de se soutenir et de se protéger au sein du système d'éducation.

4. Indicateurs de rendement et résultats

Cette séance a examiné les indicateurs de rendement des écoles dans

l'éducation des élèves noirs, à savoir les taux de littératie, d'obtention de diplôme et de numératie. Elle a également examiné l'impact du racisme anti-Noirs sur la santé mentale et le bien-être des élèves noirs, et la méthode à suivre pour traiter les inégalités et les supprimer.

5. Collecte de données

La collecte de données et les indicateurs jouent un rôle moteur pour changer la manière dont nous abordons la « Black Joy » et le racisme envers les Noirs en éducation. Cette séance a examiné les données que les conseils scolaires devraient rassembler, les méthodes et la portée de leur collecte, ainsi que les normes de suivi et d'évaluation qui s'y rapportent.

6. Mécanismes d'application et de responsabilisation

Cette séance s'est concentrée sur la promotion de la confiance dans les processus existants et les nouveaux processus en matière de responsabilisation, ainsi que sur les mécanismes d'application ou de responsabilisation qui devraient être adoptés dans le système d'éducation.

7. Facteurs opérationnels

Cette séance a permis d'identifier solutions pratiques fondées sur les thèmes ressortis des séances précédentes. L'objectif était de trouver des solutions concrètes que tout le monde peut mettre en œuvre.

8. Facteurs liés aux relations, aux politiques et à la défense des intérêts

Cette session a identifié les rôles et les responsabilités des différents acteurs de l'éducation, notamment les parents, les tuteurs, les aidants et les familles, les éducateurs, les administrateurs, les conseils scolaires et le ministère, afin de promouvoir et de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre le racisme envers les Noirs en éducation.



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne