

# Racisme envers les Noirs en éducation

## Recueil de recommandations

---



Commission ontarienne des droits de la personne  
Préparé par la CODP : June 23, 2023  
© juin 2022, Gouvernement de l'Ontario

Disponible sur Internet : [www.CODP.on.ca/fr](http://www.CODP.on.ca/fr)

Available in English



**Ontario**  
**Human Rights Commission**  
**Commission ontarienne des**  
**droits de la personne**

## Table des matières

Préface.....	3
Contexte démographique actuel de la population noire au Canada et en Ontario	4
Recommandations concernant la lutte contre le racisme et le racisme anti-Noirs	6
1. Indicateurs de rendement et résultats .....	8
Recommandations .....	8
2. Rendement des élèves et la « Black Joy ».....	12
Recommandations .....	12
3. Perfectionnement professionnel et formation .....	18
Recommandations .....	18
4. Mesures de soutien et possibilités offertes aux éducateurs .....	22
Recommandations .....	22
5. Collecte de données.....	26
Recommandations .....	26
6. Mécanismes d'application et de responsabilisation .....	30
Recommandations .....	30
7. Facteurs liés aux relations, aux politiques et à la défense des intérêts .....	34
Recommandations .....	34
Conclusion .....	44
Références.....	45
Annexe: Tableaux de données démographiques .....	51

**Avertissement :** Veuillez prendre note que les rapports examinés par la Commission ontarienne des droits de la personne et la liste suivante de recommandations figurant dans le présent rapport ne sont en **aucun cas exhaustifs** sur ce sujet.

## Préface

Compte tenu de l'augmentation du nombre d'actes de racisme envers les Noirs dans les collectivités et les écoles publiques de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a annoncé en mars 2023 une initiative visant à lutter contre le racisme systémique envers les Noirs présent dans le système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario. La CODP s'est engagée à élaborer une stratégie provinciale en vue de responsabiliser et d'évaluer l'incidence du racisme et de la discrimination envers les Noirs en éducation, en tenant compte des rôles et des fonctions du secteur de l'éducation, de la communauté et de la CODP.

En vue de nos prochains travaux la CODP a créé un recueil de recommandations issues de divers rapports consacrés à la lutte contre le racisme et le racisme envers les Noirs en éducation. Au total, 83 rapports couvrant plus de sept décennies (1948-2023) ont été examinés, et plus de 190 recommandations ont été formulées.

Ces recommandations ne correspondent pas nécessairement aux positions actuelles de la CODP. Elles illustrent plutôt le résultat de décennies de travaux, d'études et d'initiatives locales qui montrent que le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation est une réalité et a des effets significatifs sur les élèves, les familles et les communautés. La CODP a entrepris cette recherche afin de mieux saisir le contexte historique en vue de favoriser le dialogue et la discussion, et de sensibiliser le public à la situation.

La CODP s'appuie sur les travaux que les communautés noires ont menés pendant des décennies pour lutter contre le racisme envers les Noirs. La CODP admet qu'une partie de la terminologie utilisée dans les recommandations peut ne pas être tout à fait adaptée à la compréhension actuelle des répercussions particulières du « racisme envers les Noirs ». Madame Akua Benjamin, professeure de travail social à l'Université Ryerson (aujourd'hui Université métropolitaine de Toronto), a été la première à employer ce terme en 2003 dans ses recherches universitaires. Son ouvrage explique que le terme a été

« inventé par des intellectuels des milieux populaires et ouvriers de la communauté noire de Toronto dans les années 1990 et a été utilisé comme outil analytique dans leur lutte contre le racisme. De plus en plus,

le racisme envers les Noirs est également utilisé pour mettre en lumière les autres manifestations du racisme systémique envers les Noirs au Canada » (Benjamin, 2003).

### **Le racisme envers les Noirs se définit par des :**

« 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).

La CODP reconnaît le rôle des organismes communautaires, des communautés, des éducateurs et des universitaires dans l'élaboration des connaissances sur le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation. Dans le cadre du présent recueil de recommandations, elle a choisi de mettre l'accent sur la parole des communautés et sur les initiatives locales.

### **Contexte démographique actuel de la population noire au Canada et en Ontario**

Il est important de comprendre que les recommandations énoncées ci-dessous ont été publiées dans un contexte démographique en évolution, ce qui leur confère une gravité accrue au fil du temps. Une bonne compréhension du paysage démographique actuel permet de mieux saisir l'impact du racisme systémique envers les Noirs dans l'éducation et l'importance de la négligence dont ont fait l'objet les recommandations visant à y remédier.

## La population noire continue d'augmenter à chaque recensement

La population noire du Canada continue d'augmenter régulièrement. Selon le recensement de 2021 de Statistique Canada, plus de 1,5 million<sup>1</sup> de Canadiens ont déclaré être Noirs ou d'ascendance africaine, ce qui représente 4,3 pour cent de la population totale du pays et 16,1 pour cent de la population racialisée (Statistique Canada, 2022). La population noire au Canada a augmenté de 29,2 pour cent (349 330) au cours des cinq années qui ont suivi le recensement de 2016<sup>2</sup> (Statistique Canada, 2023). Selon les projections de Statistique Canada, la population noire canadienne pourrait doubler, passant de 1,5 million en 2021 à plus de 3 millions en 2041 (Statistique Canada, 2023).

Statistique Canada a également indiqué que la population noire était plus jeune que la population totale du Canada. L'âge médian de la population noire était de 30,2 ans, alors qu'il était de 41,2 ans pour la population totale (Statistique Canada, 2023). Les enfants de moins de 15 ans représentaient 26 pour cent de la population noire et 16,5 pour cent de la population totale (Statistique Canada, 2023). À l'extrémité de l'échelle, 7,4 pour cent de la population noire était âgée de 65 ans et plus, comparativement à 18,1 pour cent de la population totale (Statistique Canada, 2023).

## La majorité des Canadiens noirs vivent en Ontario

Comme le montre le **Tableau 1** de l'annexe, Statistique Canada a indiqué que l'Ontario comptait la plus grande population de Canadiens noirs de toutes les provinces et de tous les territoires, avec près de cinquante pour cent (49,7 %) de tous les Canadiens noirs vivant dans la province. La population des Ontariens de race noire a augmenté de 22,5 pour cent (141 025) depuis le dernier recensement en 2016<sup>3</sup> et représente une proportion légèrement plus élevée de la population de l'Ontario (5,5 pour cent) que de la population de toute autre province ou territoire.

<sup>1</sup> Le recensement de 2021 a enregistré 1 547 870 Canadiens qui ont déclaré être Noirs ou d'ascendance Africaine.

<sup>2</sup> Le recensement de 2016 a enregistré 1 198 540 Canadiens qui ont déclaré être noirs ou d'ascendance africaine, ce qui représente 3,5 pour cent de la population totale du pays.

<sup>3</sup> Selon le recensement de 2016 de Statistique Canada, la population noire de l'Ontario était de 627 715, ce qui représente 4,7 pour cent de la population de la province.

## La plus grande proportion vit dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto.

Le **Tableau 2** de l'annexe présente la population de Canadiens noirs dans les régions métropolitaines de recensement (RMR<sup>4</sup>) de l'Ontario, ainsi que la proportion de la population qu'ils représentent. Comme le montre le tableau, la majorité (64 pour cent) des 768 740 noirs de la province vivent dans la RMR de Toronto, une région composée d'une myriade de villes<sup>5</sup>, de villages<sup>6</sup> et de cantons<sup>7</sup> dans le Golden Horseshoe.

Les 36 pour cent restants de la communauté noire se trouvent dans toutes les régions de l'Ontario. Ces données indiquent que les familles noires sont présentes dans presque tous les conseils scolaires de l'Ontario ; bien que beaucoup puissent penser que le racisme anti-Noir ne concerne que la région du Grand Toronto (RGT), ces données démontrent que les recommandations visant à lutter contre le racisme anti-Noir doivent être adoptées dans toute la province afin de protéger les 36 pour cent qui ne vivent pas dans la RGT/ RMR de Toronto.

## Recommandations concernant la lutte contre le racisme et le racisme anti-Noirs

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a trouvé des exemples de racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario qui remontent à 1850, avec la modification de la *Common School Act* par Egerton Ryerson, reconnu pour son rôle dans la mise en place des pensionnats autochtones au Canada, et qui a également avancé la ségrégation raciale dans les écoles (Robson, 2019).

L'historien Robin Winks a décrit les écoles noires de l'Ontario de la façon suivante:

---

<sup>4</sup> Une région métropolitaine de recensement (RMR) ou une agglomération de recensement (AR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes centrées sur un centre de population (appelé noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants selon les données du programme de recensement de la population actuel, dont 50 000 ou plus doivent vivre dans le noyau selon les données ajustées du programme de recensement de la population précédent. Pour être incluses dans la RMR ou l'AR, les autres municipalités adjacentes doivent avoir un degré élevé d'intégration avec le noyau, tel que mesuré par les flux de navettage tirés des données sur le lieu de travail du programme de recensement précédent.

<sup>5</sup> Toronto, Mississauga, Brampton, Markham, Vaughan, and Pickering.

<sup>6</sup> Oakville, Richmond Hill, Milton, Ajax, Newmarket, Caledon, Halton Hills, Aurora, Whitchurch-Stouffville, Georgina, New Tecumseth, Bradford Gwillimbury, East Gwillimbury, Orangeville, and Mono.

<sup>7</sup> King, and Uxbridge.

« Les écoles noires étaient sous-dotées en enseignants compétents et manquaient de discipline, si bien que leur fréquentation était très irrégulière. Certains établissements n'ouvraient que trois mois par an et d'autres fermaient complètement. La plupart n'avaient même pas de bibliothèque. Dans certains districts, les impôts scolaires étaient prélevés auprès des noirs pour financer l'école publique [blanche] à laquelle leurs enfants n'avaient pas accès. La qualité de l'éducation...était difficilement comparable à celle des écoles pour les Blancs. » (Winks, 1969)

Les recommandations que nous avons rassemblées dans ce recueil serviront de base à l'élaboration de conseils et d'orientations axés sur les solutions et l'action. Compte tenu de l'urgence, la CODP publiera un plan d'action visant à lutter contre le racisme envers les Noirs en éducation et à responsabiliser les détenteurs de devoirs. Elle mettra également des conseils pratiques à la disposition du secteur de l'éducation.

La CODP reconnaît que le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires ont lancé de nouvelles initiatives ou renforcé des initiatives existantes pour donner suite à certaines recommandations antérieures.

Les recommandations ci-dessous, issues de 83 rapports et organisées selon sept thèmes, sont accompagnées d'une note de bas de page indiquant les sources supplémentaires pour celles qui sont reprises dans plusieurs sources. Les recommandations formulées par des conseils scolaires sont indiquées par un astérisque (\*).

# 1. Indicateurs de rendement et résultats

Ce thème présente des recommandations concernant la collecte et l'analyse de données (alphabétisation, taux d'obtention de diplôme, numératie, etc.). Il porte notamment sur :

- les résultats des écoles en matière d'éducation des élèves noirs;
- la façon dont la santé mentale et le bien-être des élèves noirs sont marqués par le racisme envers les Noirs;
- les moyens de remédier aux inégalités statistiquement significatives.

## Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

1. Le ministère devrait mettre en place des instruments et des procédures d'évaluation et de test des élèves qui tiennent compte de la diversité raciale, culturelle et de genre (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
2. Le ministère devrait analyser les données sur le rendement des élèves en adoptant une approche intersectionnelle. Il pourrait ainsi mieux saisir les résultats des élèves noirs, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, afin de déceler et de résoudre les problèmes auxquels les élèves noirs LGBTQIA+2S, musulmans et/ou handicapés font face (James et Turner, 2017).
3. Le ministère devrait sans tarder s'atteler à la création de ressources documentaires permettant aux éducateurs d'évaluer de manière précise et uniforme les résultats obtenus par les élèves, lesquels serviront de fondement aux évaluations uniformisées et aux rapports (Bégin et Caplan, 1994).
4. Le ministère devrait exiger des conseils scolaires qu'ils recueillent de façon systématique des données ventilées par race afin de pouvoir examiner les situations et les résultats des élèves noirs, notamment les suspensions (par motif et par jour), les renvois, le programme d'études, les taux d'obtention de diplôme, les taux d'abandon, l'identification en éducation de l'enfance en difficulté et la confirmation dans l'enseignement postsecondaire (James et Turner, 2017).
5. Les conseils et le ministère devraient collaborer pour élaborer une méthode cohérente d'évaluation des indicateurs de réussite des élèves, y compris les

résultats aux évaluations standardisées de la lecture et aux évaluations de l'OQRE, ainsi que l'information sur les cheminements scolaires (si l'élève a suivi des cours théoriques, des cours appliqués ou des cours élaborés à l'échelon local; si ses attentes du curriculum ont été modifiées), l'accumulation de crédits, les taux de diplomation, les demandes d'admission aux établissements postsecondaires, et l'acceptation et le rejet des demandes. Ils devraient explorer les façons dont les conseils pourraient désagréger ses données par sous-catégories d'élèves pour cerner et éliminer les écarts sur le plan de l'équité (Commission ontarienne des droits de la personne, 2022).

6. Le ministère, après consultation des membres de la communauté et des chercheurs, a mis au point une procédure particulière permettant de recueillir et de communiquer les données provinciales sur le rendement des élèves (notes et résultats aux tests de lecture et d'écriture de 3e et 11e année) des groupes concernés selon le sexe, la race, l'origine ethnoculturelle et la situation socioéconomique (Bégin et Caplan, 1994).

### Pour les conseils scolaires

7. Les conseils scolaires devraient supprimer TOUTE forme de cloisonnement de la maternelle à la 12e année afin que les élèves noirs puissent atteindre leur plein potentiel (Parents of Black Children, 2022).<sup>8</sup>
8. Afin de prévenir les inégalités en matière de placement et de rendement scolaire, les conseils scolaires devraient mettre en place un important projet pilote de décroisonnement dans les classes de 9e et 10e année en 2022-2023. Ce projet pilote devrait inclure des écoles où une grande proportion d'élèves noirs sont actuellement orientés vers des cours appliqués et élaborés à l'échelon local. Ses résultats devraient être présentés à la communauté et servir d'éclairage pour les travaux menés par le ministère de l'Éducation (Chadha et coll., 2020).
9. Les conseils scolaires devraient procéder à l'évaluation de la douance de tous les élèves plutôt que de confier aux éducateurs le rôle de surveillants de l'évaluation (James et Turner, 2017).

---

<sup>8</sup> Cette recommandation a été renforcée par d'autres travaux, tels que : (James et Turner, 2017).

10. Les conseils scolaires devraient veiller à ce que tous les tests de détection de la douance soient analysés pour vérifier qu'ils ne comportent aucun préjugé culturel (James et Turner, 2017).
11. Les conseils scolaires devraient recueillir et rendre accessibles au grand public les renseignements suivants :
  - a. % d'élèves noirs ayant reçu un soutien spécialisé en lecture et en mathématiques au début de leur parcours scolaire (Peel District School Board, 2022).\*
  - b. % d'élèves noirs ayant atteint ou dépassé la norme provinciale en lecture et en écriture lors des évaluations des bulletins scolaires de l'OQRE en 3e et 6e année (Peel District School Board, 2022).\*
  - c. % d'élèves noirs ayant atteint ou dépassé la norme provinciale en mathématiques lors des évaluations de l'OQRE en 3e, 6e et 9e année (Peel District School Board, 2022).\*
  - d. % d'élèves noirs ayant atteint ou dépassé la norme provinciale en mathématiques lors des évaluations des bulletins scolaires de l'OQRE en 3e, 6e et 9e année (Peel District School Board, 2022).\*
  - e. % des élèves noirs admis pour la première fois à l'école, y participant pleinement et réussissant le Test provincial de compétences linguistiques (TPCL) (Peel District School Board, 2022).\*
  - f. % d'élèves noirs inscrits de la 4e à la 12e année qui se sentent pris en compte et soutenus dans leur milieu d'apprentissage (Peel District School Board, 2022).\*
  - g. % des suspensions et des renvois chez les élèves noirs de la 4e à la 12e année (Peel District School Board, 2022).\*
  - h. % d'élèves noirs de la 4e à la 12e année qui trouvent que leur école est sécuritaire et inclusive (Peel District School Board, 2022).\*
  - i. % d'élèves noirs de la 4e à la 12e année qui déclarent ne pas avoir de difficulté à obtenir un soutien pour leur santé mentale (Peel District School Board, 2022).\*
  - j. % d'élèves noirs ayant atteint la norme provinciale dans le programme de mathématiques décloisonné de 9e année (Peel District School Board, 2022).\*
  - k. % d'élèves inscrits à chaque programme d'études de la 9e à la 11e année (Peel District School Board, 2022).\*

- l. % d'élèves en 9e et 10e année qui suivent des cours obligatoires ouvrant droit à des crédits, élaborés à l'échelon local (Peel District School Board, 2022).\*
- m. % d'élèves noirs de l'Ontario obtenant leur diplôme d'études secondaires dans les 5 ans suivant leur entrée en 9e année (Peel District School Board, 2022).\*
- n. % d'élèves noirs de la 7e à la 12e année qui actualisent chaque année leur plan d'itinéraire d'études dans « myBlueprint » (Peel District School Board, 2022).\*
- o. % d'élèves noirs inscrits à des programmes d'apprentissage professionnel (Peel District School Board, 2022).\*
- p. % d'élèves noirs inscrits à un programme universitaire, à un programme collégial, à un programme de formation en apprentissage ou à un autre établissement d'enseignement postsecondaire après avoir terminé leurs études secondaires (Peel District School Board, 2022).\*
- q. % d'élèves noirs inscrits à des cours en lien avec les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) en 11e et 12e année (Peel District School Board, 2022).\*

### Pour les éducateurs

12. Les éducateurs devraient suivre de près la progression des enfants noirs dès leur entrée au primaire et veiller à ce que chacun acquière les compétences de base en lecture et en mathématiques (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).

## 2. Rendement des élèves et la « Black Joy »

Ce thème traite de près des graves questions de racisme envers les Noirs au sein du système d'éducation. Les recommandations de la CODP insistent sur les changements nécessaires pour favoriser la réussite scolaire des élèves noirs, en faisant la promotion simultanée et conjointe de la réussite et de la « Black Joy ».

### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

#### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

13. Le ministère devrait élaborer des programmes, des ressources et des outils d'apprentissage qui permettent aux élèves d'apprendre et de comprendre l'histoire, le patrimoine, la culture, les traditions et les contributions des Noirs à la société, et les mettre à la disposition des écoles (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
14. Le ministère devrait décoloniser le programme d'études et donner la priorité à l'histoire des Canadiens noirs. Il est essentiel d'intégrer des témoignages de Canadiens noirs à tous les programmes d'études, du jardin d'enfants à la 12<sup>e</sup> année (Parents of Black Children, 2022).
15. Le ministère devrait allouer des fonds suffisants pour embaucher le personnel supplémentaire nécessaire pour réviser les programmes d'études à tous les niveaux, afin qu'ils tiennent pleinement compte de la diversité culturelle de l'Ontario. Il devrait également examiner les documents et le matériel pédagogique existants et décider de les supprimer ou de les modifier de façon adéquate s'ils déforment ou présentent de façon inexacte le rôle passé ou présent de tous les groupes de personnes de la province (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
16. Le ministère devrait moderniser le programme d'études de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année afin d'offrir aux élèves des occasions d'acquérir des connaissances et une meilleure compréhension des concepts, des sujets et des questions en lien avec la lutte contre le racisme, à la diversité et à l'inclusion (Gouvernement de l'Alberta, 2022).
17. Le ministère de l'Éducation devrait s'assurer que le programme d'études de l'Ontario tienne compte de toute la diversité des élèves, en particulier celle des

Canadiens noirs, non seulement pour l'histoire du Canada, mais aussi pour tous les autres sujets enseignés à l'école élémentaire et secondaire (James et Turner, 2017).<sup>9</sup>

18. Le ministère devrait exiger des conseils scolaires qu'ils réduisent les disparités raciales dans les suspensions et les renvois en mettant en place de nouvelles approches disciplinaires adaptées à l'âge, comme les pratiques de justice réparatrice, afin de traiter les problèmes sous-jacents, d'aider les élèves à modifier leur comportement et de rendre le climat scolaire plus sécuritaire et plus positif (James et Turner, 2017).<sup>10</sup>
19. Le ministère devrait éviter de recourir à des suspensions et à des renvois dans le cas des élèves de 6<sup>e</sup> année et moins et opter pour des méthodes plus bienveillantes, humaines et réparatrices en matière de discipline scolaire (James et Turner, 2017).
20. Le ministère devrait débloquer des financements pour le soutien social afin de s'attaquer aux causes réelles des comportements scolaires inappropriés plutôt qu'à leurs symptômes. Pour ce faire, il serait judicieux de mettre fin à la présence régulière de policiers dans les écoles et de les remplacer par des travailleurs sociaux, des travailleurs auprès des enfants et des jeunes, et d'autres intervenants sociaux ayant reçu une formation spécialisée sur la manière d'intervenir auprès des enfants noirs dans les écoles comptant une forte proportion d'élèves de cette communauté (James et Turner, 2017).
21. Le ministère devrait encourager tous les conseils scolaires et toutes les écoles à adopter des méthodes tenant compte des traumatismes et respectueuses des particularités culturelles, notamment en leur fournissant des conseils, des ressources et du soutien (Commission ontarienne des droits de la personne, 2022).
22. Le ministère devrait renforcer la prévention grâce à des programmes qui promeuvent la santé, l'engagement et l'activité des jeunes. Il devrait aussi proposer des services de santé mentale à l'échelle locale qui permettent une détection et un traitement précoces des enfants et des jeunes dans leur cadre familial et scolaire, et qui respectent leur culture et sont intégrés aux organismes des communautés noires (McMurtry et Curling, 2008).

<sup>9</sup> Cette recommandation a également été abordée par l'Ontario Alliance of Black School Educators en 2015.

<sup>10</sup> Cette recommandation a également été reprise par l'Ontario Alliance of Black School Educators en 2015.

23. Le ministère devrait travailler en partenariat avec les communautés et les organismes locaux noirs afin d'élaborer un plan pour créer des centres d'apprentissage dans les communautés, offrant des programmes d'enrichissement scolaire (lecture et mathématiques) et culturel aux jeunes noirs après l'école et/ou le samedi matin (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
24. Le ministère devrait allouer des financements pour que les écoles mettent en place des « programmes de transition » permettant aux élèves de passer de l'école élémentaire à l'école secondaire. Ces programmes devraient comprendre une équipe d'éducateurs et de mentors de l'école d'accueil pour accompagner les nouveaux élèves de l'élémentaire. Des réunions devraient avoir lieu tout au long de la 8<sup>e</sup> année. Les élèves de 8<sup>e</sup> année, accompagnés de leurs mentors, devraient rencontrer leurs futurs éducateurs, l'administration et les conseillers d'orientation, et prendre connaissance des attentes, des habitudes et des procédures de l'école secondaire (Dei et coll., 1995).
25. Le ministère devrait augmenter le financement des services de counselling offerts aux jeunes en dehors de l'école. Ces services devraient être disponibles dans les centres communautaires locaux. Une collaboration entre les écoles et certains services communautaires devrait également être mise en place afin que les élèves puissent être dirigés vers ces services ou prendre leurs propres rendez-vous par le biais de l'école ou du conseiller d'orientation, qui pourrait mettre les élèves en relation avec des conseillers particuliers pour gérer les besoins que l'école ne peut pas couvrir (Dei et coll., 1995).

### Pour les conseils scolaires

26. Les conseils scolaires devraient exiger que toutes les écoles célèbrent le Mois de l'histoire des Noirs/Mois du patrimoine africain afin que les élèves noirs se voient pris en compte dans le programme d'études et l'histoire du Canada, et qu'ils comprennent l'histoire de l'Afrique et des personnes d'origine africaine au-delà de l'esclavage. Toutes les écoles devraient avoir accès aux ressources et aux outils appropriés pour soutenir ces possibilités d'apprentissage (James et Turner, 2017).
27. Les conseils scolaires devraient mettre en place des programmes d'équité raciale qui comprendraient la collecte de données sur les élèves selon leur race (ventilées par sous-groupe racial) afin de mieux définir les obstacles aux

- résultats équitables pour les élèves noirs et les besoins du personnel du conseil scolaire en matière de formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).
28. Les conseils scolaires devraient recourir à une justice réformatrice dans leur intervention auprès des enfants noirs (Newbold, 2020).<sup>11</sup>
  29. Les conseils scolaires devraient prendre des mesures immédiates pour réformer en profondeur leur système d'orientation, de manière à satisfaire les besoins et les attentes de tous les élèves et de leurs familles. Cette réforme devrait viser à combler les lacunes en matière de soutien et d'orientation pour les groupes démographiques qui ont été et qui sont toujours sous-desservis, en accordant une attention particulière aux élèves noirs (Chadha et coll., 2020).
  30. Les conseils devraient faire en sorte que les parents donnent leur consentement éclairé à la modification des attentes du curriculum auxquelles doit satisfaire l'élève (en s'assurant qu'ils comprennent les effets des attentes modifiées sur le cheminement scolaire de l'élève, ses choix scolaires futurs et ses perspectives d'emploi) (Commission ontarienne des droits de la personne, 2022).
  31. Les conseils scolaires devraient travailler en collaboration avec les parents, les fournisseurs de services et les jeunes noirs afin de mettre en place des services d'éducation et de soutien adaptés à la culture des parents, des enfants et des jeunes noirs allosexuels et transsexuels (Ville de Toronto, 2019).
  32. Les conseils scolaires devraient mettre en place des programmes visant à aider les élèves ayant de mauvais résultats scolaires, compte tenu de leur insatisfaction envers le milieu scolaire (Association canadienne des enseignants noirs, 1995).
  33. Des centres d'études devraient être mis en place afin que les élèves puissent être soutenus dans leurs devoirs après les cours. Les chefs de département pourraient mettre en place des séances de tutorat pour aider les élèves selon les matières ou les niveaux scolaires, ou simplement par sujet (Dei et coll., 1995).
  34. Les conseils scolaires devraient renforcer leur offre de programmes avant et après l'école adaptés à la culture, qui comporteraient des objectifs

---

<sup>11</sup> D'après Newbold, dans le cadre d'une justice transformatrice, l'accent devrait être mis sur la compréhension des facteurs sous-jacents à un préjudice ou à un conflit.

d'apprentissage précis, et qui couvriraient les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des arts et des mathématiques (Ville de Toronto, 2019).

35. Il est essentiel de mettre en place des programmes de tutorat et de mentorat dans les écoles pour que les jeunes Noirs soient parrainés par des mentors de leur communauté et qu'ils obtiennent du soutien pour leurs objectifs scolaires et professionnels. Des partenariats avec des programmes de mentorat existants tels que « Each One Teach One » devraient exister pour mettre en place un programme de mentorat à l'école avec des mentors bénévoles de la communauté (Dei et coll., 1995).
36. Les conseils scolaires devraient appuyer les initiatives, les projets, les comités et les groupes d'action dirigés par les élèves qui défendent les principes de lutte contre le racisme envers les Noirs (Centre mondial du pluralisme, 2021).
37. Les conseils scolaires devraient encourager les élèves à prendre part à leur propre apprentissage en leur offrant des possibilités qui tiennent compte de leur culture : en leur permettant de démontrer leurs connaissances de différentes manières et en leur donnant accès à une variété de ressources (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
38. Les conseils scolaires devraient maintenir des classes et des milieux scolaires où les élèves noirs, autochtones et de couleur se sentent représentés de manière authentique et sont intégrés à la communauté scolaire (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
39. Les conseils scolaires devraient :
  - a. intégrer des programmes d'études qui reconnaissent la réalité des Noirs;
  - b. créer des espaces pour les élèves noirs LGBTQIA+2S et leurs familles;
  - c. intéresser les étudiants noirs au recoupement de leurs diverses identités;
  - d. remettre en question le préjugé de classe et créer des espaces accessibles et respectueux des familles noires à faible revenu;
  - e. remettre en question le capacitisme en mettant l'accent sur les élèves noirs handicapés dans le milieu d'apprentissage;
  - f. intégrer des programmes axés sur les arts afin de faire participer les enfants et les jeunes noirs;
  - g. intégrer l'apprentissage fondé sur la langue dans le programme d'études (Newbold, 2020).

## Pour les facultés d'éducation de l'Ontario (facultés)

40. Les facultés devraient intégrer à leur programme d'études l'histoire et les réalisations des différents groupes raciaux, ethniques et culturels (Solomon et Levine-Rasky, 2003).

## Pour les éducateurs et les administrateurs

41. Les éducateurs, l'administration et le personnel devraient se renseigner sur les communautés d'origine :
  - a. en respectant le milieu familial des élèves et en se familiarisant avec lui;
  - b. en se renseignant sur les communautés où leurs élèves vivent;
  - c. en permettant aux élèves d'étudier et de se documenter sur leurs communautés complexes (Pollock, M., 2008).
42. Les éducateurs, l'administration et le personnel devraient discuter du vécu des parents en matière d'inégalité des chances sur le plan racial afin :
  - a. De cultiver activement la confiance des parents, des tuteurs et des aidants noirs;
  - b. D'aider les parents et les aidants qui s'opposent aux stéréotypes négatifs concernant leurs enfants;
  - c. De réduire la stratification raciale du suivi grâce à la participation des parents issus des minorités (Pollock, M., 2008).
43. Les éducateurs, le personnel administratif et le personnel devraient être encouragés à se rapprocher des élèves, par exemple dans le cadre d'événements sportifs, de divertissements, de contenus et d'événements scolaires, afin de rompre les structures hiérarchiques existantes qui sont rigides (Dei et coll., 1995).
44. Les éducateurs devraient proposer des activités en classe qui tiennent compte de la diversité culturelle (par exemple, des conférenciers invités, des tâches et des devoirs correspondant aux intérêts des élèves et à la pertinence) et offrir une variété de possibilités d'apprentissage par l'expérience (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*

### 3. Perfectionnement professionnel et formation

Ce thème porte sur les recommandations concernant l'importance pour les membres du système d'éducation (éducateurs, conseillers d'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.

#### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

##### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

45. Le ministère devrait exiger que les programmes de formation des éducateurs en Ontario, y compris ceux de l'éducation de la petite enfance et ceux destinés aux éducateurs des écoles élémentaires et secondaires, intègrent la théorie anticoloniale et la théorie critique de la race, en particulier le racisme envers les Noirs (James et Turner, 2017).
46. Le ministère devrait développer des supports éducatifs sur les droits de l'homme qui favorisent le respect et l'appréciation de la diversité, et de veiller à ce que les éducateurs reçoivent le soutien nécessaire pour enseigner les droits de l'enfant à l'école (Nations Unies, 2022).

##### Pour les facultés d'éducation de l'Ontario (facultés)/l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

47. Les facultés devraient offrir des cours de sensibilisation à la lutte contre le racisme, le sexisme et le préjugé de classe. En plus d'examiner les attentes des éducateurs et la manière dont elles peuvent entraver ou favoriser les possibilités d'éducation de leurs élèves, les programmes devraient mettre l'accent sur l'ensemble des aspects du programme d'études formel, caché et approfondi (Dei et coll., 1995).
48. Les facultés devraient définir des directives claires visant à évaluer le matériel et les ressources d'enseignement/apprentissage afin de déceler les préjugés liés au sexe, à la culture et à la race (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).

49. Les facultés devraient imposer aux éducateurs du système scolaire public de suivre un perfectionnement professionnel continu tous les cinq ans, dont la certification dépendrait d'un rendement satisfaisant et de la participation à un perfectionnement professionnel reconnu par l'Ordre des enseignantes et des enseignants (Bégin et Caplan, 1994).
50. Les facultés devraient imposer dans leurs programmes des stratégies d'enseignement axées sur les traumatismes, la lutte contre le racisme et l'oppression et l'équité (Parents of Black Children, 2022).

### Pour les conseils scolaires

51. Les conseils scolaires devraient mettre en place des milieux scolaires prenant en compte les traumatismes et sécuritaires d'un point de vue culturel, et offrir aux éducateurs une formation complète, soutenue et en prise avec le terrain sur les pratiques tenant compte des traumatismes et sécuritaires sur le plan culturel (Commission ontarienne des droits de la personne, 2022).
52. Les conseils scolaires devraient proposer aux enseignants des formations continues permettant de réduire le racisme envers les Noirs, de garantir un enseignement adapté à la culture et de veiller à ce que le programme d'études tienne compte de toute la diversité des élèves de l'Ontario (James et Turner, 2017).
53. Les conseils scolaires devraient veiller à ce que toutes les ressources nécessaires à la formation soient disponibles en français et à ce que les incidents critiques de racisme systémique envers les Noirs soient fondés sur des exemples recueillis dans les systèmes d'éducation francophones (Vilella, 2023).
54. Les conseils scolaires devraient proposer aux éducateurs, aux administrateurs scolaires et au personnel une formation axée sur la lutte contre le racisme et adaptée à leurs rôles et à leurs responsabilités. Ils devraient intégrer cette formation à leurs programmes de perfectionnement professionnel et ne pas se limiter à des formations ponctuelles (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).

55. Les conseils scolaires devraient proposer une formation sur les relations raciales et la sensibilité interculturelle à l'ensemble des éducateurs, du personnel, des administrateurs et des membres des conseils scolaires, et veiller à ce que tous les éducateurs principaux et les autres personnes chargées de diriger et de conseiller les éducateurs comprennent les principes de la sensibilisation à la lutte contre le racisme (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
56. Les conseils scolaires devraient permettre aux éducateurs et au personnel de se former pour comprendre la dynamique du racisme envers les Noirs et les outils nécessaires pour faciliter le dialogue en classe sur des questions sensibles telles que le racisme, la discrimination raciale/ethnique et les propos racistes (Centre mondial du pluralisme, 2021).
57. Les conseils scolaires devraient dispenser à leurs éducateurs et à leur personnel éducatif des formations visant à renforcer leur capacité à instruire les élèves noirs de façon efficace. Ces formations devraient aborder le racisme, la racialisation et le profilage racial, ainsi que leur incidence sur la réussite des élèves noirs (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).
58. Les conseils scolaires devraient consulter les communautés/organismes noirs locaux afin de former leurs éducateurs, leurs administrateurs et leurs conseillers scolaires à la lutte contre le racisme envers les Noirs (Dei et coll., 1995).
59. Les conseils scolaires devraient exiger que davantage de temps soit consacré, dans le cadre de la formation initiale et du perfectionnement professionnel continu, à la formation des éducateurs à l'évaluation de l'apprentissage des élèves pour les aider à améliorer leurs résultats. La pratique et l'orientation supervisées constituent le principal mécanisme d'enseignement/apprentissage pour y parvenir (Bégin et Caplan, 1994).
60. Les conseils scolaires devraient exiger que les personnes chargées de former les éducateurs aux principes et aux pratiques de la lutte contre le racisme envers les Noirs et des relations interraciales disposent des antécédents, des connaissances et/ou de la certification appropriés en matière de lutte contre le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation et soient formées aux relations interraciales afin de les soutenir adéquatement dans ces domaines (Dei et coll., 1995).

61. Les conseillers scolaires devraient suivre une formation continue sur l'équité, la lutte contre le racisme et l'oppression, et ce, en mettant un accent particulier sur la lutte contre le racisme envers les Noirs (James et Turner, 2017).<sup>12</sup>
62. Les conseils scolaires devraient mettre en place un portail en ligne permettant d'accéder aux connaissances, aux outils, aux modules de perfectionnement professionnel et aux ressources pertinentes et actualisées portant sur la lutte contre le racisme dans le secteur de l'éducation, et ce, afin de soutenir l'apprentissage continu du personnel, des élèves et des parents (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
63. Outre un programme annuel de perfectionnement professionnel consacré à la lutte contre le racisme, toutes les activités de formation professionnelle devraient tenir compte de l'objectif de lutte contre le racisme (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
64. [Les conseils scolaires] devraient mettre en place et faire connaître un programme de mentorat pour les [éducateurs] qui souhaitent obtenir des possibilités de promotion, y compris des promotions à des postes de responsabilité, et que ce programme comprendra un volet axé sur le mentorat pour les [éducateurs] racialisés (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).

### Pour les éducateurs et les administrateurs

65. Les éducateurs, les administrateurs et le personnel devraient intégrer des stratégies de lutte contre le racisme, particulièrement contre le racisme envers les Noirs, à leurs plans d'apprentissage annuels (Peel District School Board, 2022).\*

---

<sup>12</sup> Cette recommandation a également été abordée au sein du Hamilton-Wentworth Catholic District School Board (2021).\*

## 4. Mesures de soutien et possibilités offertes aux éducateurs

Ce thème porte sur l'importance de favoriser des milieux de travail équitables et inclusifs et de combattre les préjugés dans les processus d'embauche et d'avancement à tous les niveaux du secteur de l'éducation. Les recommandations retenues par la CODP font ressortir l'importance de créer des réseaux d'employés noirs et d'autres groupes racisés pour leur permettre de se sentir en sécurité au sein du système d'éducation.

### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

#### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

66. Le ministère devrait élaborer une stratégie visant à diversifier le personnel enseignant, notamment en incitant les élèves noirs à se tourner vers une carrière dans l'enseignement (James et Turner, 2017).
67. Le ministère devrait mettre immédiatement en place des bourses pour soutenir 20 jeunes noirs chaque année pendant les 10 prochaines années afin de remédier à la sous-représentation des éducateurs noirs dans le système d'éducation publique (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
68. Le ministère devrait élaborer une stratégie visant à diversifier le personnel enseignant, y compris en exigeant que tous les conseils scolaires adoptent un programme d'équité en matière d'emploi, ce qui contribuerait à ce que le personnel (scolaire et non scolaire) reflète la diversité des élèves (James et Turner, 2017).
69. Le ministère devrait assurer l'accès à un enseignement de qualité à tous les enfants vivant sur son territoire, dans des conditions d'égalité, et de veiller à ce que les enfants autochtones et les enfants d'ascendance africaine suivent un enseignement culturellement approprié et respectueux de leur patrimoine et de leur langue (Nations Unies, 2022).

## Pour les conseils scolaires

70. Les conseils scolaires devraient inclure des compétences en équité et en lutte contre le racisme dans les descriptions de poste, ainsi que dans les critères d'embauche et d'avancement, pour tous les éducateurs, les administrateurs scolaires et le personnel scolaire (James et Turner, 2017).
71. Les conseils scolaires devraient veiller à ce que les membres d'une profession de la santé réglementée (tels que les psychologues, les travailleurs sociaux et les orthophonistes) tiennent compte de la diversité de la communauté locale et soient en mesure de fournir des services culturellement appropriés aux élèves noirs dans une logique de lutte contre le racisme (Peel District School Board, 2022).\*
72. Les conseillers scolaires devraient veiller à ce que la description du poste et l'évaluation du rendement de la directrice ou du directeur de l'éducation comportent des compétences en matière d'équité (Peel District School Board, 2022).\*
73. Les conseillers scolaires devraient veiller à ce que, lors du processus d'embauche, les candidats à la direction de l'éducation soient questionnés sur l'équité en éducation, le racisme et l'oppression, leur engagement clair à l'égard de l'équité en matière d'éducation et leurs plans pour traiter les questions soulevées dans leur nouveau rôle (James et Turner, 2017).
74. Les conseils scolaires devraient mettre en place, dans un délai d'un an, un système centralisé de suivi des candidats et de gestion des dossiers, en ce qui a trait à l'embauche, à l'avancement et aux nominations pour une durée déterminée afin de s'assurer que des procédures équitables et transparentes sont en place et respectées. Toute la documentation relative à l'embauche, aux promotions et aux nominations pour une durée déterminée doit être conservée sans délai (Peel District School Board, 2022).\*
75. Les conseils scolaires devraient examiner, dans un délai de six mois, leurs processus de demande d'emploi pour déterminer si des candidats racisés autrement qualifiés sont écartés et rendre compte des résultats de l'examen lors d'une réunion publique du conseil d'administration. S'il est établi que les processus de demande d'emploi ne permettent pas de présélectionner les candidats qualifiés, le conseil scolaire devrait prendre des mesures rapides

- pour corriger le problème dans un délai d'un an (Peel District School Board, 2022).\*
76. Les conseils scolaires devraient exiger que le plan d'évaluation du rendement des surintendants, des directrices et directeurs d'école et des directrices adjointes et directeurs adjoints d'école comprenne des objectifs visant à éliminer les disparités mises en évidence par la collecte de données démographiques sur les élèves et le lieu de travail (Peel District School Board, 2022)\*.
  77. Les conseils scolaires devraient embaucher des éducateurs, des conseillers d'orientation, du personnel administratif et des agents d'accueil noirs (Parents of Black Children, 2022).
  78. Les conseils scolaires devraient embaucher davantage d'éducateurs noirs dans le système, en particulier dans les écoles comptant une forte proportion d'élèves noirs (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).
  79. Les conseils scolaires devraient soutenir les accompagnateurs pour l'obtention du diplôme dès la 6<sup>e</sup> année (Parents Against Racism Simcoe County, 2022).
  80. Les conseils scolaires devraient mettre en place des accompagnateurs individuels pour l'obtention du diplôme dans toutes les écoles secondaires (Parents Against Racism Simcoe County, 2022).
  81. Compte tenu de l'importance du mentorat et des réseaux pour la progression au sein des conseils scolaires, ces derniers devraient permettre aux éducateurs noirs de tisser des liens avec le personnel blanc et d'autres employés (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).
  82. Les conseils scolaires devraient promouvoir et soutenir des réseaux d'employés noirs (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).
  83. Les conseils scolaires devraient prévoir un interlocuteur à l'école auquel les apprenants noirs pourraient s'adresser pour partager leurs frustrations et leurs expériences. Les écoles devraient atténuer les problèmes liés à la solitude et au sentiment de différence par rapport à la majorité (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
  84. Les éducateurs qui cultivent des relations positives avec les élèves noirs et qui, plus généralement, favorisent l'équité et l'inclusion dans leur travail avec les élèves devraient être reconnus, par exemple en encourageant et en facilitant leur candidature à des prix internes et/ou externes (James, 2019).

85. Les conseils scolaires devraient prendre des mesures pour que leurs pratiques en matière d'embauche, de maintien en poste, de promotion et de planification de la relève tiennent mieux compte de la diversité de l'effectif scolaire (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
86. Les conseils scolaires devraient aussi stimuler l'inclusion et l'appartenance, en célébrant et en encourageant les identités du personnel noir, autochtone et de couleur dans le milieu de travail (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
87. Les conseils scolaires devraient utiliser un processus établi de sélection, de promotion et de concours pour tous les postes à responsabilité (et, si possible, pour les postes intérimaires), y compris les postes de président adjoint, de président, de responsable adjoint du programme d'études, de responsable du programme d'études, de directeur adjoint et de directeur d'école, qui comprend des indicateurs de performance en matière d'équité et des questions basées sur le comportement, y compris une question d'entrevue concernant l'engagement démontré en faveur de l'équité. Le processus comprendra également une séance d'information sur les raisons pour lesquelles un candidat n'a pas été sélectionné et l'utilisation des indicateurs de performance en matière d'équité et de l'engagement démontré en faveur de l'équité pour placer le personnel à des postes intérimaires en l'absence de concours. (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).

## 5. Collecte de données

Ce thème présente les recommandations concernant les données que les conseils scolaires devraient rassembler, les méthodes et l'étendue de leur collecte, ainsi que les normes de suivi et d'évaluation qui s'y rapportent.<sup>13</sup>

### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

#### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

88. Le ministère devrait procéder à une mise à jour de son sondage sur le climat scolaire pour demander aux élèves de préciser leur race et leur sexe, ce qui permettrait de cibler les problèmes rencontrés par les élèves noirs et de proposer des interventions et du soutien appropriés (James et Turner, 2017).
89. Le ministère devrait procéder à une mise à jour du sondage sur le climat scolaire du ministère de l'Éducation pour demander aux élèves leur perception du traitement qu'ils reçoivent non seulement de la part de leurs pairs, mais aussi des éducateurs, des administrateurs scolaires, du personnel de soutien, de la police présente dans les écoles et de tous les autres adultes (nommés selon leur rôle) avec lesquels ils interagissent dans leur école (James et Turner, 2017).
90. Le ministère devrait réviser son sondage concernant l'équité, l'éducation inclusive, l'intimidation et le harcèlement à l'intention des membres du personnel scolaire afin de connaître leur expérience et de leur demander d'indiquer leur race et leur sexe pour pouvoir déceler les problèmes auxquels font face les éducateurs et le personnel noirs et ainsi concevoir des mécanismes particuliers de soutien et d'intervention (James et Turner, 2017).
91. Le ministère devrait mettre à jour son sondage sur le climat scolaire concernant l'équité, l'éducation inclusive, l'intimidation et le harcèlement à l'intention des parents afin de poser des questions sur l'origine raciale des

<sup>13</sup> En 2021, le ministère de l'Éducation a publié le plan d'amélioration et d'équité des conseils scolaires qui demande à tous les conseils scolaires de recueillir des données démographiques à titre volontaire sur les élèves d'ici septembre 2022. Puis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, conformément à la *Loi contre le racisme*, tous les conseils scolaires sont tenus de collecter les données démographiques et les résultats des élèves énumérés dans le règlement 267/18. En luttant contre le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation, la CODP surveillera et déterminera si les conseils scolaires recueillent des données et dans quelle mesure.

élèves. Il devrait mettre à jour la section qui interroge les parents sur le vécu de leur enfant en matière d'intimidation afin d'inclure le traitement non seulement par leurs camarades, mais aussi par les éducateurs, les administrateurs scolaires et les autres membres du personnel scolaire (James et Turner, 2017).

92. Le ministère devrait s'assurer que les prochains sondages scolaires permettent aux élèves, au personnel et aux parents de préciser leur race afin de mieux évaluer les difficultés auxquelles les élèves noirs sont confrontés dans le système d'éducation (James et Turner, 2017).

### Pour les conseils scolaires

93. Tous les conseils devraient recueillir des données démographiques sur les indicateurs relatifs à l'équité, dont la race, l'origine ethnique, la croyance (religion), le handicap, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle et le statut socioéconomique. Le ministère devrait collaborer avec les conseils pour explorer les façons possibles de veiller à ce qu'ils recueillent tous les mêmes données, entre autres en standardisant les groupes d'âge utilisés dans les questions et choix de réponse, afin de permettre l'analyse des données à l'échelle de la province (Commission ontarienne des droits de la personne, 2022).
94. Les conseils scolaires devraient recueillir des données fondées sur la race concernant le rendement et la discipline des élèves dans toutes les écoles de l'Ontario. Il faut aussi exiger des conseils scolaires qu'ils publient des données ventilées par race et qu'ils prennent des mesures en fonction des données recueillies (Parents of Black Children, 2022).
95. Les conseils scolaires devraient procéder à plus d'enquêtes auprès de groupes de discussion avec de jeunes enfants pour mieux saisir leur situation scolaire et recueillir les témoignages et récits des familles (Munroe et coll., 2022).
96. Les conseils scolaires devraient compléter leurs données ventilées par race par des données qualitatives obtenues par le biais de groupes de discussion et d'entretiens avec des élèves, des parents, des éducateurs et des défenseurs noirs pour identifier les problèmes sous-jacents qui pourraient expliquer les écarts en matière de possibilités et de rendement mis en évidence par les données (James et Turner, 2017).

97. Les conseils scolaires devraient recueillir des données fondées sur la race pour mieux comprendre le maintien en poste des employés (Parents Against Racism Simcoe County, 2022).
98. Une étude détaillée a été menée concernant les méthodes employées par les éducateurs pour motiver les élèves noirs/afro-canadiens à aller de l'avant dans d'autres activités éducatives et récréatives (par exemple, les sports et l'athlétisme) afin de pouvoir en tirer des leçons (Dei et coll., 1995).
99. Le ministère et les conseils scolaires devraient recueillir des données sur les points suivants :
  - a. % du personnel et des éducateurs des conseils scolaires ayant reçu une formation axée sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et sur la façon d'assurer des services en tenant compte des particularités culturelles (Peel District School Board, 2022)\*;
  - b. % du personnel scolaire ayant suivi un perfectionnement professionnel en vue de soutenir des pratiques équitables en matière de discipline des élèves (Peel District School Board, 2022)\*;
  - c. % de nouveaux employés noirs (Peel District School Board, 2022)\*;
  - d. % d'éducateurs noirs qui se sentent accueillis et inclus dans leur milieu de travail (Peel District School Board, 2022)\*;
  - e. % d'élèves noirs ayant eu accès à des services de santé mentale en milieu scolaire (Peel District School Board, 2022)\*;
  - f. % d'écoles ayant organisé des activités visant à renforcer les liens entre l'école et les élèves noirs, notamment des activités parascolaires (Peel District School Board, 2022)\*;
  - g. % d'écoles ayant mis en place une stratégie délibérée visant à favoriser la mobilisation des élèves noirs (Peel District School Board, 2022)\*;
  - h. % d'éducateurs et de membres du personnel noirs ayant quitté leur poste (Peel District School Board, 2022)\*;
  - i. Motifs de départ selon ce qui ressort des entretiens de fin d'emploi (Peel District School Board, 2022)\*;
  - j. % d'éducateurs Noirs par rapport au pourcentage d'élèves noirs (Peel District School Board, 2022)\*;
  - k. % d'administrateurs scolaires noirs par rapport au pourcentage d'éducateurs noirs (Peel District School Board, 2022)\*;

- l. % d' éducateurs ayant adopté des stratégies de lutte contre le racisme, notamment le racisme envers les noirs, dans leurs plans d'apprentissage annuels (Peel District School Board, 2022)\*;
  - m. % de surintendants, de directrices et directeurs d'école et de directrices adjointes et directeurs adjoints d'école dont le plan d'évaluation du rendement comporte des objectifs visant à éliminer les disparités mises en évidence par la collecte de données démographiques sur les élèves et le lieu de travail (Peel District School Board, 2022)\*.
100. Élaborer et mener une enquête d'auto-identification auprès de tous les employés qui fournira à la Commission scolaire des données sur le nombre de personnes racialisées (ventilées par race) qui occupent des postes de responsabilité permanents et intérimaires pour l'année scolaire. Les postes à responsabilité comprennent : les responsables de programmes, les responsables adjoints de programmes, les présidents adjoints, les présidents, les directeurs adjoints et les directeurs d'école. (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).

### **Pour les facultés d'éducation de l'Ontario (facultés)/l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario**

101. Les facultés d'éducation devraient enquêter sur leurs programmes et leurs facultés afin de déterminer ce qui a permis aux élèves noirs d'acquérir des connaissances et de mettre en place des stratégies pour recruter et garder des élèves et des professeurs noirs (Cameron et Jefferies, 2021).

## 6. Mécanismes d'application et de responsabilisation

Ce thème porte sur les directives qui contribuent à la confiance et à la responsabilisation des processus actuels et des nouveaux processus, ainsi que sur les mécanismes d'application et de responsabilisation qui devraient être mis en place dans le système d'éducation.

### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

#### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

102. Le ministère devrait effectuer une vérification approfondie des mesures de suspension, de renvoi et autres méthodes disciplinaires qui sont appliquées dans les écoles catholiques de l'Ontario (Parents of Black Children, 2022).
103. Le ministère devrait mettre sur pied une unité de surveillance des données sur l'éducation afin de classer, de suivre et de faire rendre des comptes aux conseils scolaires concernant leurs engagements en matière d'équité (Parents of Black Children, 2023).
104. Le ministère devrait réaffirmer la nouvelle politique et mettre en place des outils de suivi et de signalement pour s'assurer que les écoles respectent l'approche provinciale en matière de discipline scolaire (James et Turner, 2017).
105. Le ministère devrait mettre en place des procédures et un processus officiels pour signaler les incidents de haine, notamment de racisme, et communiquer ces renseignements tous les ans (Parents Against Racism Simcoe County, 2022).
106. Le ministère devrait surveiller les suspensions scolaires selon la race pour les élèves de 6<sup>e</sup> année et moins, et en faire rapport publiquement (James et Turner, 2017).
107. Le ministère de l'Éducation devrait exiger des services de police qu'ils recueillent et communiquent publiquement des données sur toutes les

arrestations et autres interventions effectuées en milieu scolaire, en fonction du groupe racial des élèves (James et Turner, 2017).<sup>14</sup>

108. Un suivi centralisé et un rapport public des données ventilées par race concernant les suspensions (à l'intérieur et à l'extérieur de l'école), les renvois et les exclusions devraient être inclus dans le bulletin annuel sur la responsabilité en matière d'équité (Chadha et coll., 2020).
109. Le ministère devrait rouvrir le Bureau de l'intervenant en faveur des enfants de l'Ontario en lui confiant le même mandat qu'auparavant (Nations Unies, 2022).
110. Le ministère devrait effectuer des examens aléatoires pour s'assurer de l'équité dans les conseils scolaires (Parents of Black Children, 2022).

### Pour les conseils scolaires

111. Les conseils scolaires devraient créer un poste de coordonnateur de lutte contre le racisme envers les Noirs et d'agent d'équité. Ce poste aurait des fonctions très larges permettant d'examiner les plaintes de racisme et d'autres formes de harcèlement et de discrimination dans les écoles. Il devrait relever directement du directeur ou de la directrice (Dei et coll., 1995).
112. S'il existe des preuves anecdotiques du profilage racial, que l'école (les écoles) en cause réunisse(nt) des données dans le but d'en surveiller l'incidence et de définir des mesures propres à le combattre. Ces écoles doivent consulter les communautés touchées et la Commission ontarienne des droits de la personne, afin d'établir des lignes directrices sur le mode de collecte et l'utilisation de données. Ces données ne doivent jamais être utilisées d'une manière qui soit contraire aux objectifs du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne, 2003).
113. Les conseillers scolaires devraient mettre sur pied un comité consultatif des Noirs, afin de mieux comprendre les préoccupations de la communauté, des parents et des élèves noirs (James et Turner, 2017).
114. Les conseils scolaires devraient créer un comité permanent de lutte contre le racisme afin de veiller à ce que tous les élèves soient représentés et inclus dans les ressources, les clubs et les activités de la classe et de l'école, et qu'ils puissent accéder aux ressources disponibles (mentors, bourses, programmes,

---

<sup>14</sup> Cette recommandation a été examinée par le (collectif Asilu, 2021).

- etc.) par tous les moyens possibles (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
115. Chaque école devrait organiser régulièrement des discussions ouvertes permettant aux élèves de faire part de leurs préoccupations auprès du personnel scolaire, des administrateurs et des groupes de parents. Ces préoccupations devraient être consignées et un plan d'action devrait être mis en place pour y remédier. Les préoccupations des élèves et le plan d'action devraient être transmis à la communauté, aux parents et à la direction (Dei et coll., 1995).
  116. Toutes les écoles devraient être contraintes de mettre en place une boîte à plaintes et à suggestions afin de recevoir de façon anonyme les plaintes émises par les élèves concernant le personnel et les politiques scolaires, ainsi que de nouvelles idées visant à améliorer l'établissement. Les conseils d'élèves, sous l'égide d'un agent d'équité scolaire, devraient ensuite examiner ces suggestions et les soumettre aux autorités compétentes, tout en veillant à en assurer le suivi (Dei et coll., 1995).
  117. Les conseils devraient rendre public chaque année le pourcentage d'élèves ayant fait l'objet d'attentes modifiées et la façon dont les attentes ont été modifiées (Commission ontarienne des droits de la personne, 2023).
  118. Les conseils scolaires devraient mettre en place une plateforme sur leur site Web (section des parents) pour que les parents, les tuteurs et les aidants puissent faire part de leurs observations de façon continue : idées, préoccupations, commentaires, rétroaction sur les questions systémiques liées à la race, etc. Un membre du personnel du conseil scolaire devrait surveiller cette plateforme pour regrouper les commentaires des parents, des tuteurs et des aidants sous forme de thèmes. Les réponses aux thèmes qui se dégagent devraient être fournies sur la plateforme, à une fréquence mensuelle (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
  119. Les conseils scolaires devraient concevoir et mettre en œuvre des programmes de prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail qui contribueraient à limiter les cas de discrimination et de harcèlement et à s'assurer que les problèmes qui surviennent fassent l'objet d'une enquête et d'un traitement adéquats (Ontario Alliance of Black School Educators, 2015).

120. Les conseils scolaires devraient inclure la sensibilisation à la lutte contre le racisme parmi leurs priorités stratégiques et allouer des financements particuliers pour en faciliter la mise en œuvre (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
121. Les conseils scolaires devraient surveiller et rendre compte des points suivants :
- a. # de plaintes relatives aux droits de la personne et au racisme envers les Noirs déposées et pourcentage de plaintes résolues (de manière informelle et formelle) (Peel District School Board, 2022)\*;
  - b. # de plaintes déposées par le personnel, les élèves et les parents noirs (Peel District School Board, 2022)\*;
  - c. # d'incidents haineux liés au racisme envers les Noirs signalés (Peel District School Board, 2022)\*.
122. Recommander (au plus tard quatre ans après l'achèvement de l'enquête d'auto-identification du personnel) au conseil d'administration, lors d'une réunion publique, d'entreprendre une évaluation ultérieure du nombre d'éducateurs racialisés qui occupent des postes de responsabilité permanents et intérimaires, par rapport à d'autres groupes. (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).
123. Les conseils scolaires devraient rendre publics les résultats de l'enquête d'auto-identification du personnel, ainsi que toutes les mesures ultérieures dans les 60 jours suivant la réalisation de l'enquête, et présenter les résultats lors d'une réunion publique. (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).
124. Les conseils scolaires devraient établir et mettre en œuvre un plan d'apprentissage annuel obligatoire pour tous les conseillers scolaires actuels et nouvellement élus, qui traite de manière adéquate :
- a. les obligations et responsabilités en vertu de la Loi sur l'éducation et de toutes les autres lois pertinentes, y compris la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée, la Charte canadienne des droits et libertés et le Code des droits de la personne de l'Ontario;
  - b. la gouvernance [du conseil scolaire] et les autres politiques clés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques concernant la conduite des conseillers

scolaires, les conflits d'intérêts, l'équité et l'éducation inclusive, et les droits de l'homme. (Chadha et al., 2020).

125. Lorsque des augmentations de la rémunération des dirigeants sont autorisées par la législation provinciale, ces augmentations doivent notamment être liées aux progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action annuel en faveur de l'équité. (Chadha et al., 2020).

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

Le dernier thème est structuré autour de recommandations qui définissent les responsabilités des différents acteurs de l'éducation, notamment les parents, les tuteurs, les soignants et les familles, les éducateurs, les administrateurs, les conseils scolaires et le ministère, afin de promouvoir et mettre en œuvre des mesures pour lutter contre le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation.

### Recommandations

Voici les recommandations issues des rapports examinés par la CODP :

#### Pour le ministère de l'Éducation (ministère)

126. Le ministère devrait modifier la *Loi sur l'éducation* afin de reconnaître et de prendre en compte les Noirs du Canada, et de leur offrir un programme d'études qui les représente autant que tous les autres élèves (Parents of Black Children, 2022).
127. Le ministère devrait reconnaître ouvertement que le racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation a des effets néfastes sur les résultats scolaires des élèves noirs et entraîne des coûts sociaux. Pour ce faire, il devrait prendre un engagement à l'échelle de la province en faveur de l'équité raciale dans l'éducation et de la lutte contre le racisme envers les Noirs dans tout le système d'éducation publique de l'Ontario (James et Turner, 2017).
128. Le ministère devrait sans délai mettre fin à tous les programmes de police à l'école, quel que soit le niveau d'enseignement, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, et dans les établissements d'enseignement postsecondaire (par exemple, programme d'agents ressources dans les écoles, programme des

agents de liaison avec les jeunes, programme des agents de liaison avec les écoles, agent d'éducation à la jeunesse, programme de soutien aux agents de l'équipe chargée de l'engagement scolaire, programme des agents de liaison avec la police, programme des agents de liaison avec les élèves, programme des VIP, programme de lutte contre le harcèlement, les conflits relationnels et la consommation d'alcool et de stupéfiants, agents spéciaux sur le campus, etc.) (Policing-Free Schools, 2023).<sup>15</sup>

129. Le ministère devrait sans délai réviser et modifier la législation en vigueur et en élaborer une nouvelle afin de soutenir la cocréation d'espaces éducatifs publics qui soient réformateurs, sains, équitables, respectueux de la vie, exempts de services de police, adéquatement et équitablement financés et pourvus de ressources (Policing-Free Schools, 2023).<sup>16</sup>
130. Le ministère devrait sans délai réviser et modifier la législation en vigueur et en élaborer une nouvelle afin de supprimer l'infrastructure, les pratiques, les politiques et la culture policières et carcérales des espaces éducatifs et mettre en place des moyens de responsabilisation (Policing-Free Schools, 2023).<sup>17</sup>
131. Le ministère devrait reconnaître le droit des Noirs de décider, d'administrer et de dispenser des programmes et des services éducatifs pour leurs enfants (Parents of Black Children, 2022).
132. Le ministère devrait encourager la participation de tous les intervenants à l'amélioration des résultats des élèves noirs en reconnaissant leur situation et en soulignant le rendement social de l'investissement dans ces élèves. Il devrait aussi collaborer avec les dirigeants en éducation, tels que les conseillers scolaires, les directrices et directeurs de l'éducation et le public, afin de sensibiliser au racisme systémique et à son incidence sur les élèves noirs à travers le système scolaire public ontarien, ainsi que pour souligner l'avantage collectif que comporte la résolution concrète de ces défis (James et Turner, 2017).

<sup>15</sup> Le groupe de défense Parents of Black Children a approuvé l'ensemble des recommandations formulées par Policing-Free Schools, anciennement LAEN (Latinx, Afro-Latin-America, Abya Yala Education Network).

<sup>16</sup> Le groupe de défense Parents of Black Children a approuvé l'ensemble des recommandations formulées par Policing-Free Schools, anciennement LAEN (Latinx, Afro-Latin-America, Abya Yala Education Network).

<sup>17</sup> Le groupe de défense Parents of Black Children a approuvé l'ensemble des recommandations formulées par Policing-Free Schools, anciennement LAEN (Latinx, Afro-Latin-America, Abya Yala Education Network).

133. Le ministère devrait intégrer une perspective d'équité raciale dans la conception et la mise en œuvre de toutes ses politiques, programmes, programmes d'études, politiques, lignes directrices, matériel d'apprentissage, etc. (James et Turner, 2017).
134. Le ministère devrait indiquer clairement à tous les conseils scolaires que la politique de tolérance zéro appliquée par le gouvernement de Mike Harris a été abrogée en 2008 et qu'ils doivent le faire savoir à tous les administrateurs scolaires et tous les éducateurs (James et Turner, 2017).
135. Le ministère devrait imposer que tous les membres du personnel chargé d'appliquer la loi qui interviennent régulièrement dans les écoles reçoivent une formation adéquate pour s'assurer qu'ils sont aptes à interagir avec les enfants et les jeunes. Les sujets abordés dans cette formation devraient comprendre :
  - a. la prise en compte des traumatismes;
  - b. le développement et la psychologie de l'enfant et de l'adolescent;
  - c. la résolution des conflits;
  - d. les techniques de désescalade;
  - e. la prévention et les interventions en matière de violence (James et Turner, 2017).
136. Le ministère devrait écouter la communauté, les parents et les élèves noirs concernant les enjeux qui les touchent, et leur donner l'occasion de participer et de faire part de leurs opinions sur les politiques et les programmes proposés. Pour ce faire, il pourrait mettre sur pied un comité consultatif des Noirs afin de conseiller le ministère sur tous les aspects du système d'éducation, de la conceptualisation des politiques aux formes finales, en passant par les objectifs et les calendriers d'évaluation et de reddition de comptes (James et Turner, 2017).
137. Mettre en œuvre des mesures spéciales pour les Afro-Canadiens conformément aux recommandations générales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale n° 34 (2011) sur la discrimination raciale contre les personnes d'ascendance africaine et n° 32 (2009) sur la signification et la portée des mesures spéciales dans la Convention, en vue de favoriser l'intégration effective des Afro-Canadiens dans la société canadienne aux niveaux fédéral, provincial et territorial, en veillant à la mise en œuvre effective de la législation et des politiques de non-discrimination en matière

d'accès à l'emploi, au logement et à la fonction publique. Renforcer les mesures spéciales visant à accroître le niveau d'instruction des enfants afro-canadiens, notamment en prévenant leur marginalisation et en réduisant leur taux d'abandon scolaire (Conseil des droits de l'homme des Nations unies, 2017).

### Pour les conseils scolaires

138. Les conseillers scolaires devraient être conscients des conséquences négatives du racisme envers les Noirs dans le secteur de l'éducation, et s'engager clairement en faveur de l'équité raciale et de la lutte contre le racisme envers les Noirs (James et Turner, 2017).
139. Les conseils scolaires devraient fournir des ressources et des outils de soutien aux éducateurs, aux administrateurs scolaires et à d'autres membres du personnel scolaire pour leur permettre de communiquer de manière appropriée avec les parents, les tuteurs et les aidants noirs (James et Turner, 2017).
140. Les conseils scolaires devraient aider les éducateurs et le personnel scolaire à mettre en place des milieux d'apprentissage sains, bienveillants et favorables en établissant des liens avec les élèves (James et Turner, 2017).
141. Les conseils scolaires devraient sans délai prendre des mesures pour aborder et lutter contre les préjugés des enseignants qui entraînent des niveaux disproportionnés de discipline sévère, des notes inférieures et des résultats inéquitables pour les élèves noirs, en mettant en place des initiatives comme la formation régulière axée sur la lutte contre le racisme, et l'examen, l'évaluation et le suivi de la qualité d'enseignement (Parents of Black Children, 2022).
142. Les conseils scolaires devraient établir un poste de liaison avec les parents noirs afin de renforcer les liens avec eux et de les aider à saisir le système scolaire, à participer aux activités scolaires et à soutenir leurs enfants (James et Turner, 2017).<sup>18</sup>
143. Les conseils scolaires devraient expliquer aux parents et aux élèves la façon dont les comportements inadéquats des élèves sont traités. Ils devraient les informer des procédures de plainte et des voies de recours à leur disposition

---

<sup>18</sup> Cette recommandation a également été mentionnée par l'Ontario Alliance of Black School Educators (2015).

- s'ils estiment que leurs enfants ont été injustement suspendus ou renvoyés (James et Turner, 2017).
144. Les conseils scolaires devraient mettre tous les parents et les élèves au courant des procédures de plainte et des voies de recours à leur disposition en cas de problème avec les politiques et les pratiques de l'école (James et Turner, 2017).
  145. Les conseils scolaires devraient s'assurer que les documents envoyés aux familles sont rédigés dans la langue qui leur est la plus familière et qu'ils disposent d'interprètes pour les rencontres entre les parents et les enseignants, ainsi que pour toute autre forme d'interaction entre l'école et les familles (James et Turner, 2017).
  146. Les conseils scolaires devraient former le personnel scolaire afin d'instaurer et de maintenir un climat scolaire sécuritaire et positif. Il est important que les écoles disposent du personnel adéquat pour assurer ce type de climat, notamment des travailleurs sociaux, des intervenants en matière de comportement, des conseillers et d'autres membres du personnel de soutien, et ce, afin de prévenir et de traiter les problèmes de sécurité et les conflits en s'attaquant aux causes profondes des conflits et des comportements perturbateurs (James et Turner, 2017).
  147. Les conseils scolaires devraient établir une liste précise de comportements pour lesquels ils ne peuvent recourir à l'intervention de la police, tels que la défiance ou le blasphème, et interdire aux écoles de faire appel aux forces de l'ordre pour des questions disciplinaires (James et Turner, 2017).
  148. Les conseils scolaires devraient consulter la communauté noire afin de déterminer les meilleurs moyens de créer des programmes d'études qui reconnaissent et tiennent compte de la diversité des élèves (Social Planning Council of Peel, 2015).
  149. Les conseils scolaires devraient encourager les élèves à participer à l'examen et à l'élaboration de politiques ayant une incidence sur leur parcours scolaire, notamment en mettant sur pied des groupes de discussion, en leur permettant de représenter leur école au sein du comité consultatif sur la lutte contre le racisme (Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, 2021).\*
  150. Les conseils scolaires devraient mettre au point des ressources sur l'histoire des Noirs à l'intention des écoles (en consultation avec les partenaires de la communauté africaine diasporique) et fournir aux écoles davantage de

- ressources pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs et en reconnaître l'importance (Peel District School Board, 2016).\*
151. Les conseils scolaires devraient sans délai mettre fin au programme d'agents ressources dans les écoles et interdire toute utilisation future de programmes similaires conçus dans un cadre de réforme (Collectif Asilu, 2021).<sup>19</sup>
  152. Les conseils scolaires devraient réduire considérablement le protocole d'entente entre eux et les services de police locaux, et n'autoriser la présence de policiers locaux dans les écoles que dans le cadre d'événements requis par la province (Collectif Asilu, 2021).
  153. Les conseils scolaires devraient retirer toute présence policière dans les écoles, notamment les détecteurs de métaux et les systèmes de surveillance (Collectif Asilu, 2021).
  154. Les conseils scolaires devraient s'efforcer d'éviter d'utiliser la police comme ultime recours et privilégier des pratiques qui encouragent la mobilisation et le rétablissement des relations, et ce, sans criminaliser les élèves (Collectif Asilu, 2021).
  155. Les conseils scolaires devraient réexaminer et harmoniser tous les engagements, les politiques et les procédures qui y sont liés afin de limiter l'intervention de la police dans les écoles à ce qui est nécessaire, de mettre en place des mécanismes de responsabilisation et de transparence pour les interventions de la police et d'intégrer les droits des Autochtones, les droits de la personne et les droits de l'enfant, ainsi que les pratiques axées sur les survivants (Ottawa-Carleton District School Board, 2021).\*
  156. Les rôles psychosociaux et éducatifs des ALS devraient être réattribués à des civils ayant de l'expérience dans l'encadrement et la direction d'autres activités extrascolaires, le conseil aux enfants et aux jeunes, la pratique éclairée par les traumatismes, la prévention des agressions sexuelles, l'éducation à la consommation de substances et la prévention de l'intimidation. Les fonds et les ressources qui iraient autrement aux programmes d'ALS devraient être redirigés vers des civils pour remplir ces rôles (British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner, 2021).

---

<sup>19</sup> Cette recommandation a aussi été formulée par l'Ottawa-Carleton District School Board (2021).\*

## Pour les éducateurs et les administrateurs

157. Les éducateurs qui ne sont pas noirs devraient prendre conscience de l'état d'urgence, notamment en ce qui concerne le soutien aux élèves noirs (en particulier ceux qui sont victimes de marginalisation intersectionnelle) (Newbold, 2020).
158. Les éducateurs qui ne sont pas noirs devraient se servir de leur privilège pour lutter contre le racisme envers les Noirs de façon discursive, pratique et politique (Newbold, 2020).
159. Les éducateurs devraient s'assurer que les normes scolaires sont communiquées et confirmées de façon régulière (aux élèves et aux parents) (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
160. Les éducateurs, les administrateurs et le personnel devraient reconnaître, saluer et récompenser les initiatives et les résultats des élèves (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).
161. Les directrices et directeurs d'école et les directrices adjointes et directeurs adjoints devraient donner la priorité au rétablissement des relations par le biais d'un dialogue honnête et franc, en offrant du soutien et en incluant les élèves dans l'apprentissage sur le racisme et la discrimination (Durham Catholic District School Board, 2022).\*
162. Les directrices et directeurs d'école et les directrices adjointes et directeurs adjoints d'école devraient maintenir un échange régulier avec les parents, les tuteurs, les aidants et les élèves concernés tout au long de l'enquête et continuer à vérifier et à surveiller la situation de tous les élèves concernés (Durham Catholic District School Board, 2022).\*
163. Les éducateurs habilités à choisir les sujets à aborder en classe devraient partager leur autorité et leur espace avec des enseignants et des parents issus de communautés racisées (en particulier ceux qui correspondent à la composition des élèves de leur école) (Newbold, 2020).
164. Les éducateurs non noirs qui enseignent à des élèves noirs devraient s'efforcer de faire appel à des membres de la communauté noire pour qu'ils racontent des histoires, animent des ateliers, fassent partie de la liste des artistes invités et des scientifiques à l'école, etc.
165. Les éducateurs devraient s'efforcer de soutenir les familles en leur offrant des ressources et des aiguillages vers des services dirigés par des Noirs plutôt que

de signaler les familles à la société d'aide à l'enfance pour des infractions liées à la pauvreté (Newbold, 2020).

### Pour les communautés noires

166. Les défenseurs et les organismes communautaires devraient veiller à ce que les parents, les tuteurs et les aidants noirs sachent qu'il est important de collaborer avec l'école de leurs enfants et de les aider à défendre leurs droits (James et Turner, 2017).
167. La communauté noire devrait s'adresser au ministre de l'Éducation pour demander l'amélioration des systèmes d'éducation publique afin que les élèves noirs puissent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel (James et Turner, 2017).
168. La communauté noire devrait collaborer avec les conseils scolaires et les écoles de la région afin de reconnaître les difficultés auxquelles les élèves noirs font face et d'adopter des stratégies de changement adaptées (James et Turner, 2017).
169. La communauté noire devrait encourager les parents, les tuteurs, les aidants noirs et les membres de la communauté noire à collaborer avec les écoles locales, notamment en participant aux conseils de parents (James et Turner, 2017).
170. La communauté noire devrait soutenir ses membres, quelle que soit leur identité, pour qu'ils se présentent aux élections des conseillers scolaires (James et Turner, 2017).
171. La communauté noire devrait participer aux élections municipales locales afin de s'assurer que des conseillers scolaires comprenant les problèmes de racisme envers les noirs qui existent dans le système d'éducation sont élus et prêts à mettre en place un système d'éducation qui garantit des résultats équitables pour tous les élèves (James et Turner, 2017).
172. La communauté noire devrait élaborer des outils et des ateliers en personne pour renseigner les parents, les tuteurs et les aidants noirs sur le système d'éducation de l'Ontario, l'incidence du racisme systémique envers les Noirs dans le système d'éducation sur les élèves noirs, la façon de défendre adéquatement leurs enfants et la manière dont ils peuvent aider leurs enfants à réussir sur le plan scolaire (James et Turner, 2017).

173. Pour s'assurer que les élèves noirs bénéficient du soutien nécessaire à la réduction des écarts en matière de possibilités et de rendement, la communauté noire devrait mettre en place des programmes de tutorat et en faire la promotion (James et Turner, 2017).
174. La communauté noire devrait soutenir les parents, les tuteurs, les aidants et les élèves noirs pour qu'ils défendent leurs droits face aux suspensions et aux renvois (James et Turner, 2017).
175. Les organismes noirs devraient proposer aux jeunes des programmes permettant de renforcer leur estime de soi et leur sensibilisation aux choix de vie. Il est important d'améliorer le travail des organismes noirs locaux qui mettent en place des initiatives pour les jeunes (Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs, 1994).

### Pour les parents, les tuteurs et les aidants noirs

176. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient s'assurer que leurs enfants sont prêts à entrer à la maternelle et à suivre l'enseignement (James et Turner, 2017).
177. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient établir des attentes élevées pour leurs enfants et les accompagner dans leur apprentissage à la maison (James et Turner, 2017).
178. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient veiller à ce que leur enfant fréquente l'école chaque jour, à l'heure et soit prêt à suivre l'enseignement (James et Turner, 2017).
179. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient vérifier régulièrement l'avancement scolaire de leurs enfants et s'assurer que l'école est un milieu d'apprentissage sécuritaire et positif (James et Turner, 2017).
180. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants Noirs devraient s'assurer que leurs enfants font leurs devoirs à la maison (James et Turner, 2017).
181. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient se présenter à chaque enseignant ou enseignante dès le premier jour de classe et lui faire savoir qu'ils sont motivés et investis (James et Turner, 2017).
182. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient connaître la directrice ou le directeur d'école et les conseillers scolaires et communiquer avec eux en cas de nécessité (James et Turner, 2017).

183. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient agir promptement si des problèmes surviennent, tels que des brimades ou de mauvais traitements, une suspension ou un renvoi, ou si l'enfant est en retard ou a besoin d'un soutien ou d'une assistance supplémentaire pour apprendre (James et Turner, 2017).
184. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient participer aux rencontres entre les parents et les éducateurs afin de se renseigner sur l'avancement de leur enfant et d'en profiter pour travailler en étroite collaboration avec les enseignants tout en discutant avec eux des objectifs et des attentes pour leur enfant (James et Turner, 2017).
185. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient s'investir en famille et participer aux activités de bénévolat offertes à l'école (James et Turner, 2017).
186. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient examiner les différents programmes proposés à l'école secondaire afin de s'assurer que leurs enfants sont inscrits à des cours qui correspondent à leurs aptitudes et à leurs plans d'études postsecondaires (James et Turner, 2017).
187. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient se renseigner sur les différentes voies menant à une brillante carrière afin de guider les choix d'orientation de leur enfant (James et Turner, 2017).
188. Les parents, les tuteurs et les aidants d'enfants noirs devraient s'investir en participant à des programmes de tutorat pour aider leurs enfants à réussir à l'école (James et Turner, 2017).
189. Les parents, les tuteurs et les aidants devraient communiquer les détails de l'incident à un membre du personnel de confiance et/ou un administrateur ou une administratrice qui mène l'enquête concernant leur enfant (Durham Catholic District School Board, 2022).\*
190. Les parents, les tuteurs et les aidants devraient accompagner leur enfant pour qu'il participe à l'enquête de l'école, à la résolution de l'incident et aux mesures de suivi (Durham Catholic District School Board, 2022).\*
191. Les parents, les tuteurs, les aidants et les élèves insatisfaits de la gestion des incidents ou des situations à l'école doivent communiquer avec le surintendant ou la surintendante du groupe d'écoles (Durham Catholic District School Board, 2022).\*

## Conclusion

Le racisme envers les Noirs est présent dans le système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario depuis plus de 170 ans. Bien que les communautés noires aient fait part de leurs inquiétudes et proposé des solutions, la lutte contre ce racisme systémique anti-Noirs est lente, difficile et limitée.

Alors que plus de 25 pour cent des Canadiens Noirs sont des enfants de moins de 15 ans et que près de 50 pour cent des Canadiens Noirs résident en Ontario, la COPD reconnaît qu'il est urgent de lutter contre le racisme systémique anti-Noirs dans l'éducation, afin d'atténuer les préjudices futurs pour les générations à venir.

Les recommandations formulées dans le présent document ont pour but d'éclairer notre dialogue avec le public, en nous orientant vers la recherche de solutions et d'actions. Les problèmes, les défis et les obstacles ont été examinés en profondeur et il n'est pas nécessaire de les répéter. La COPD attend avec impatience les contributions que les communautés et le public peuvent apporter pour faire avancer les systèmes d'éducation publique vers une action significative.

## Références

1. [Direction générale de l'action contre le racisme \(2017\). La Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario](#)
2. [Direction générale de l'action contre le racisme \(2017\). Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique](#)
3. [Anucha, U., Srikanthan, S., Siad-Togane, R., & Galabuzi, G. E. \(2017\). Doing Right Together for Black Youth: What We Learned from the Community Engagement Sessions for the Ontario Black Youth Action Plan. Toronto, ON: Youth Research and Evaluation eXchange.](#)
4. Archibald, B. (1989). Report of the Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution. Volume 6 Prosecuting Officers and the Administration of Justice in Nova Scotia: A Research Study. Halifax: Government of Nova Scotia.
5. [Asilu Collective \(2021\). Ottawa Students Speak Out: Cops Out of Our Schools.](#)
6. [Backhouse, C., \(2001\) Colour-Coded: A legal History of Racism in Canada 1900-1950 by Constance Backhouse, Upper Canada Law Society](#)
7. [Bégin, M., & Caplan, G. L. \(1994\). For the love of learning: report of the Royal Commission on Learning. Queen's Printer for Ontario](#)
8. [Benjamin, L. A. \(2003\). The Black/Jamaican criminal: The making of ideology \(Publication No.305258209\) \[Doctoral dissertation, University of Toronto\]. ProQuest Dissertations & Theses Global.](#)
9. Benjamin, a., Este, D. James, C., Lloyd., Thomas Bernard, W., Turner, T. (2010) Race and Well-Being: The Lives, Hopes and Activism of African Canadians
10. [Black Learners Advisory Committee Report on Education \(1994\) Redressing Inequity: Empowering Black Learners Advisory Committee \(Nova Scotia\)](#)
11. Braithwaite, K., James, C., (1996), Educating African Canadians
12. [British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner \(November 2021\). Equity is Safer: Human Rights Considerations for Policing Reform in British Columbia.](#)
13. Calliste, A., Dei, G.J.S. (2000). Power, Knowledge and Anti-Racism Education: A Critical Reader
14. [Cameron, E.S., Jefferies, K. \(2021\). Anti-Black Racism in Canadian Education: A Call to Action to Support the Next Generation](#)
15. [Canadian Alliance of Black Educators \(1995\). High School Drop Out Research](#)

16. [Carnegie Foundation \(2017\). Redressing Inequity: An Aspiration in Search of a Method](#)
17. [Chadha, E., Herbert, S., Richard, S., Review of the Peel District School Board, February 2020.](#)
18. [City of Toronto \(2019\), Action Plan to Confront Anti-Black Racism](#)
19. [City of Winnipeg \(2016\). ONE: The Mayor's National Summit on Racial Inclusion](#)
20. Cole, D., and M. Gittens (1994). Racism Behind Bars: The Treatment of Black and Other Racial Minority Prisoners in Ontario Prisons. Interim Report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System. Toronto: Government of Ontario
21. Cole, D., and M. Gittens (1995). Report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System. Toronto: Government of Ontario.
22. Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System (1995). Report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System.
23. [Dei, G. J. S. \(1995\). Examining The Case For "African-Centered" Schools in Ontario. McGill Journal of Education / Revue Des Sciences De l'éducation De McGill, 30\(002\).](#)
24. Dei, G.S., 1996, Anti-Racism Education: Theory and Practice
25. [Dei, G.S., George J. Holmes, Leilani Mazzuca, J Mclsaac, E. Campbell, R. \(1995\) Drop out or push out? : the dynamics of black students' disengagement from school : a report](#)
26. Dei, G.S., George J. Mazzuca, J., Mclsaac, E. (1997) A Reconstructing 'Drop-out': A critical ethnography of the dynamics of black students' disengagement from school
27. [Dei, George. \(2003\). Challenges for Anti-Racist Educators in Ontario Today.](#)
28. [Dei, G. J.S \(2008\). Schooling as Community: Race, Schooling, and the Education of African Youth. Journal of Black Studies, 38\(3\), 346–366.](#)
29. [Durham Catholic District School Board \(2022\). Administrative Procedure - 200-1: Responding to Student Incidents of Racism and Discrimination](#)
30. [Global Centre for Pluralism. \(2021\). From Reflection to Action: Addressing Anti-Black Racism in Canadian Schools.](#)
31. [Gouvernement du Québec \(2017\). Valorisation de la diversité et lutte contre la discrimination](#)
32. [Government of Alberta, \(2022\). Taking Action Against Racism](#)

33. [Government of British Columbia \(2013\). Chinese Historical Wrongs Consultation Final Report & Recommendations](#)
34. [Government of Nova Scotia \(2019\). The Nova Scotia Home for Colored Children Restorative Inquiry](#)
35. [Gray, E., Bailey, R., Brady, J., Teclé, S. \(2016\). Perspectives of Black Male Students in Secondary School: Understanding the Successes and Challenges – Student Focus Group Results. Mississauga, ON: Peel District School Board.](#)
36. Hamilton, A., and C. Sinclair (1991). Report of the Aboriginal Justice Inquiry of Manitoba. Volume 1: The Justice System and Aboriginal People. Winnipeg: Government of Manitoba.
37. [Hamilton-Wentworth Catholic District School Board Anti-Racism Education Committee \(2021\). Recommendations to Promote and Strengthen Anti-Racism Education in the Hamilton-Wentworth Catholic District School Board](#)
38. [Hampton, R. \(2010\). Black learners in Canada. Race & Class, 52\(1\), 103–110.](#)
39. House of Commons (1984). Equality Now! Report of the Special Committee on Visible Minorities in Canadian Society. Ottawa: Government of Canada.
40. Ibrahim, A., Abdi, A., (2016) The Education of African Canadian Children: Critical Perspectives
41. [James, C.E \(2019\). We Rise Together](#)
42. [James, C.E. & Turner, T. \(2017\). Towards race equity in education: The schooling of black students in the Greater Toronto Area. Toronto, ON: York University.](#)
43. Law Reform Commission of Canada (1991). Report on Aboriginal Peoples and Criminal Justice: Equality, Respect and the Search for Justice (Report 34). Ottawa: Law Reform Commission of Canada.
44. Law Society of British Columbia Gender Bias Committee (1992). Report on Gender Equality in the Justice System, Volumes 1 and 2. Vancouver: Law Society of British Columbia.
45. LeSage, P. (2005). Report on the Police Complaints System in Ontario. Toronto: Government of Ontario.
46. Lewis, C. (1992). Report of the Race Relations and Policing Task Force. Toronto: Government of Ontario.
47. [Lewis, S. \(1992\). Report on Race Relations in Ontario. Toronto: Government of Ontario.](#)

48. McLeod, R. (1996). A Report and Recommendations on Amendments to the Police Services Act Respecting Civilian Oversight of Police. Toronto: Government of Ontario.
49. [McMurtry, Hon. Roy. Curling, Dr. Alvin \(2008\). Review of the Roots of Youth Violence report.](#)
50. [Mock, Karen R \(1990\). Implementing Race and Ethnocultural Equity Policy in Ontario School Boards](#)
51. [Munroe T., Murray K., Munroe G-C., Thompson G., Hardware S., Douglin M., Igbu S., Yusuf E., Walker A., & Sylvestre, D. \(2022\). Focused Conversations with African, Afro-Caribbean, Black Students, Families and Community](#)
52. [Newbold, L., \(2020\). Black Liberatory Education in Canada. Major Paper, Master of Environmental Studies, Faculty of Environmental Studies, York University.](#)
53. [Ontario Alliance of Black School Educators \(2015\). Voices of Black Educators in Ontario](#)
54. [Ontario Association of Children's Aid Societies \(2016\) One Vision, One Voice](#)
55. [Ontario Human Rights Commission \(July 2003\). The Ontario Safe Schools Act: School Discipline and Discrimination](#)
56. [Ontario Human Rights Commission \(2003\). Paying the Price: The Human Cost of Racial Profiling. Inquiry Report. Toronto: Government of Ontario.](#)
57. [Ontario Human Rights Commission \(2005\). Backgrounder – Commission settles employment case with Toronto District School Board](#)
58. [Ontario Human Rights Commission \(2017\), Under suspicion: Research and consultation report on racial profiling in Ontario](#)
59. [Ontario Human Rights Commission, Right to Read: Public inquiry into human rights issues affecting students with reading disabilities \(Toronto: Queen's Printer for Ontario, 2022\)](#)
60. [Ottawa-Carleton District School Board. Office of the Human Rights and Equity Advisor \(2021\). Policy and Practice Review of Police Involvement in Schools](#)
61. [Parents Against Racism Simcoe County \(2022\). Facts 4 Impact Survey Report](#)
62. [Parents of Black Children \(2022\). A Call to Action: Systems abuse of Black students within Ontario's education system](#)
63. [Parents of Black Children \(2023\). Letter to the Ontario Human Rights Commission](#)
64. [Peel District School Board \(2016\). We Rise Together: The Peel District School Board Action Plan to Support Black Male Students](#)

65. [Peel District School Board \(2022\). We Rise Together 2.0 Black Student Success Strategy Implementation](#)
66. Policing-Free Schools (2023). Policing-Free Schools Request to the Ontario Human Rights Commission
67. Pollock, M. (2008). Everyday antiracism: Getting real about race in school. New Press: Distributed by W.W. Norton & Co.
68. Race Relations and Policing Task Force (1989). Report of the Race Relations and Policing Task Force. Toronto: Government of Ontario.
69. [Robson, K, L. \(2019\). Sociology of Education in Canada licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License,](#)
70. Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution (1989a). Report of the Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution. Volume 1 Commissioners' Report. Halifax: Government of Nova Scotia.
71. [Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution \(1989b\). Report of the Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution. Volume 2 Public Policing in Nova Scotia. Halifax: Government of Nova Scotia.](#)
72. Satzewich, V.N. (1998). Racism and Social Inequality in Canada: Concepts, Controversies and Strategies of Resistance
73. Smith, C.C. (2010). Anti-Racism in Education: Missing in Action
74. [Social Planning Council of Peel \(2015\). The Black community in Peel: Summary of research findings from four reports. Region of Peel, ON: F.A.C.E.S. of Peel Collaborative.](#)
75. Solomon, R.P., Levine-Rasky, C., (2003). Teaching for Equity and Diversity: Research to Practice
76. Standing Committee on Justice and the Solicitor General (1988). Taking Responsibility: Report of the Standing Committee on Justice and Solicitor General on its Review of Sentencing, Conditional Release and Related Aspects of Corrections. Ottawa: Government of Canada.
77. [Statistics Canada. Table 98-10-0308-01 Visible minority by immigrant status and period of immigration: Canada, provinces and territories, census metropolitan areas and census agglomerations with parts](#)
78. [Statistics Canada. Census Profile, 2021 Census of Population](#)
79. [Statistics Canada \(2022\). The Canadian census: A rich portrait of the country's religious and ethnocultural diversity](#)
80. [Statistics Canada \(March 2023\). Black History Month 2023...by the numbers](#)

81. Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta (1991). *Justice on Trial: Report of the Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta* (Cawsey Report). Edmonton: Government of Alberta.
82. [THE NEGRO IN CANADA. Negro History Bulletin, vol. 12, no. 1, 1948, pp. 5-22. JSTOR.](#)
83. [Turner, T. & Debrah, M. \(2020\). Review of Promising Practices: Supports for Black Parents. Toronto, ON: Turner Consulting Group Inc](#)
84. [Turner, T., Boyce, T., & Butler, A. \(2020\). Assessment of the Needs of Black Parents in Ontario. Toronto, ON: Turner Consulting Group Inc.](#)
85. [Turner, T., Campbell, P. & Debrah, M. \(2020\). Jurisdictional Scan: Programs and Services for Black Parents in Ontario. Toronto, ON: Turner Consulting Group Inc.](#)
86. Ubale, B. (1977). *Equal Opportunity and Public Policy: A Report on concerns of the South Asian Canadian Community regarding their place in the Canadian Mosaic*. Submitted to the Attorney General of Ontario.
87. [United Nations Human Rights Council \(2017\). Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Canada](#)
88. [United Nations \(2022\). Convention on the Rights of the Child: Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Canada](#)
89. [Urban Alliance on Race Relations \(1993\). Conference report: The Justice System: Is It Serving or Failing Minorities? The Canadian Bar Association–Ontario, The Law Society of Upper Canada, the Ontario Women’s Directorate and the Ministry of the Attorney General. Osgoode Hall, Toronto.](#)
90. [Vilella, M., \(2023\). Incidents critiques racistes en matière de leadership: Apprentissage de nouveaux agirs? An opportunity for professional \(un\)learning](#)
91. Winks, R., (1969) *Negro School Segregation in Ontario and Nova Scotia*. *Canadian Historical Review* 1969 50:2, 164-191

## Annexe: Tableaux de données démographiques

Tableau 1. Population Canadienne Noire par province et territoire (2021).

Province/Territoire	Provincial provinciale	Population canadienne noire	% de la population provinciale	% de la population canadienne noire
Terre-Neuve-et-Labrador	510,550	3,590	0.7%	0.2%
Île-du-Prince-Édouard	154,331	1,815	1.2%	0.1%
Nouvelle-Écosse	969,383	28,220	3.0%	1.8%
Nouveau-Brunswick	775,610	12,155	1.6%	0.8%
Québec	8,501,833	422,405	5.1%	27.3%
<b>Ontario</b>	<b>14,223,942</b>	<b>768,740</b>	<b>5.5%</b>	<b>49.7%</b>
Manitoba	1,342,153	46,485	3.6%	3.0%
Saskatchewan	1,132,505	22,570	2.0%	1.5%
Alberta	4,262,635	177,940	4.3%	11.5%
Colombie-Britannique	5,000,879	61,760	1.3%	4.0%
Yukon	40,232	560	1.4%	0.04%
Territoires du Nord-Ouest	41,070	1,060	2.6%	0.1%
Nunavut	36,858	565	1.5%	0.04%
<b>CANADA</b>	<b>36,991,981</b>	<b>1,547,870</b>	<b>4.3%</b>	<b>100%</b>

Source: Statistique Canada, Recensement de la population 2021

*Tableau 2: Canadiens noirs en Ontario par régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement (2021).*

Régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement (RMR/AR)	Population (RMR/AR)	Population noire Canadienne/Ontarienne	% de la Population CMA/CA
Toronto	6,142,880	488,155	8%
Ottawa - Gatineau (partie ontarienne)	1,116,795	86,675	8%
Hamilton	773,440	33,510	4%
Oshawa	411,400	33,080	8%
Kitchener - Cambridge - Waterloo	568,065	26,545	5%
London	535,780	18,780	4%
Windsor	415,505	16,325	4%
St. Catharines - Niagara	425,480	12,785	3%
Barrie	210,150	7,300	3%
Guelph	163,485	6,240	4%
Brantford	141,910	4,220	3%
Grand Sudbury	167,620	4,040	2%
Kingston	168,075	2,825	2%
Chatham-Kent	102,095	2,600	3%
Peterborough	125,990	1,530	1%
Belleville - Quinte West	109,245	1,440	1%
Sarnia	96,290	1,290	1%
Thunder Bay	120,960	1,245	1%
Woodstock	45,950	930	2%
Cornwall	59,750	850	1%
Essa	22,790	705	3%
Norfolk	66,225	655	1%
North Bay	70,170	655	1%
Sault Ste. Marie	75,425	640	1%
Lacs Kawartha	77,230	605	1%
Stratford	32,480	585	2%
Orillia	32,270	405	1%
Owen Sound	31,875	325	1%
Tillsonburg	18,300	315	2%
Centre Wellington	30,650	300	1%
Wasaga Beach	24,590	285	1%
Petawawa	17,290	270	2%
Midland	26,360	265	1%
Timmins	40,315	255	1%
Ingersoll	13,545	230	2%
Cobourg	19,780	225	1%

Régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement (RMR/AR)	Population (RMR/AR)	Population noire Canadienne/Ontarienne	% de la Population CMA/CA
Collingwood	24,270	210	1%
Brockville	30,885	200	1%
Port Hope	16,885	200	1%
Hawkesbury	11,645	160	2%
Pembroke	23,085	115	0%
Elliot Lake	11,220	90	1%
Kenora	14,610	60	0%

Source: Statistique Canada. Minorité visible : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement avec parties



**Ontario**  
**Human Rights Commission**  
**Commission ontarienne des**  
**droits de la personne**