



SOMMAIRE POUR LE CONSEIL SCOLAIRE



Maryse Bermingham lors d'une conférence à tous les employés du CSCN sur les compétences culturelles

**Retour sur les actions découlant
du rapport du Comité ad hoc sur
l'intégration professionnelle**

**Enseignants de la minorité
visible en 2019-2020**

25 % des enseignants

**57 % des nouveaux
enseignants embauchés**

En octobre 2014, une pétition qui a pour objectif d'augmenter le nombre d'enseignants de la minorité visible au sein des écoles du CSCN reçoit 500 signatures. Les parents soulèvent des inquiétudes en suggérant qu'il n'y a pas suffisamment d'enseignants provenant de la minorité visible. En réponse à la pétition, le CSCN forme un comité ad hoc sur l'intégration professionnelle. Le comité est composé de 13 personnes et soumet son rapport final au CSCN en juin 2015. Le rapport avait été soumis avec des lettres de certains membres. Les résultats du rapport suggèrent une transformation organisationnelle pour mieux refléter le portrait changeant de la clientèle du CSCN: « *La transformation substantielle et croissante de la clientèle des écoles francophones du Conseil, invite le Conseil à opérer une évolution importante dans la culture scolaire; en particulier, celle qui justifie son caractère distinct, soit la culture francophone qu'elle a mission de transmettre aux élèves. Dans le même sens, « l'intégration professionnelle de personnes qui désirent travailler pour le Conseil » se fera dans la mesure que celui-ci implante dans son sein une œuvre d'éducation culturelle francophone qui correspond à la nouvelle réalité culturelle, incluant celle des enfants d'immigrants francophones.* »

Le rapport soumet sept (7) recommandations dans un plan s'étalant de 2015 à 2018. Nous en traçons le bilan à la fin de l'année 2019-2020

1. Adopter le rapport du comité ad hoc sur l'intégration professionnelle de 2015

Le rapport du comité ad hoc sur l'intégration professionnelle a été reçu par proposition lors de la réunion ordinaire du 16 juin 2015.

2. Explorer divers moyens pour maintenir la communication, la consultation et le dialogue avec les communautés culturelles

Le CSCN a entrepris un rapprochement cohérent avec les communautés culturelles pour engager la communication, la consultation et le dialogue. Des partenariats existent avec la Francophonie Albertaine plurielle (FRAP) pour favoriser l'accueil et l'insertion réussie des nouveaux arrivants au sein de nos écoles et dans notre communauté. Le CSCN appuie le programme des travailleurs en établissement.

D'autres groupes communautaires sont associés au CSCN pour des activités de partenariats communautaires dans les écoles. Par

Trois femmes de la minorité visible nommées dans des postes de leadership d'école depuis 2016



L'école francophone en Alberta à l'épreuve de la diversité

Rapport soumis au Conseil scolaire Centre-Nord
Dr. Marianne Jacquet
Université de l'Alberta
Assistante de Recherche : Gwénaëlle André (SFU, Vancouver, CB)
15 mars 2019

Le CSCN commande une étude sur la diversité dans ses écoles



Aminata Bologa reçoit le Prix Carole-Fréchette pour l'excellence de son travail comme aide-élève

exemple, le CSCN a accueilli et supporté le projet JAMIT avec l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society (AJFAS) et d'autres projets d'animation dans les écoles. Mentionnons également le Réseau en immigration francophone en Alberta (RIFA) avec lequel le CSCN entretient des relations positives. Le CSCN a aussi appuyé des programmes de stages provenant du Campus Saint-Jean et d'autres

partenaires comme Accès Emploi au cours des années afin de favoriser l'intégration professionnelle.

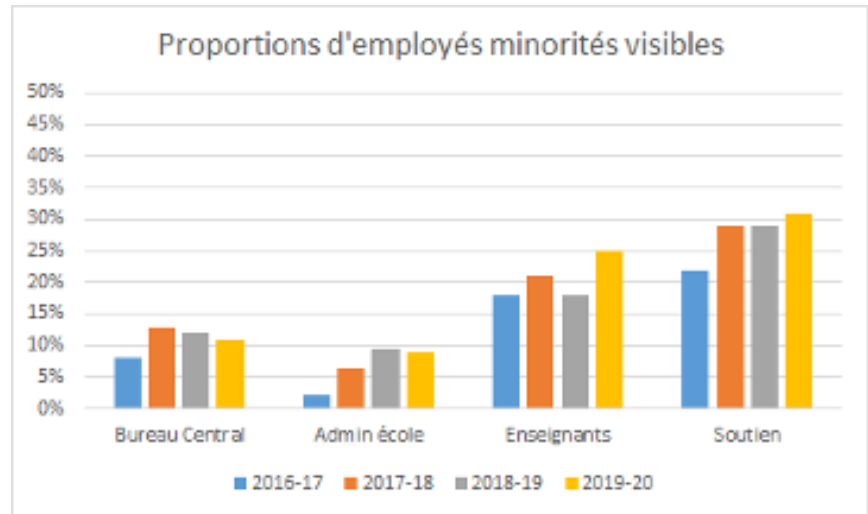
Le Projet Espoir offre des camps d'été dont bénéficient les enfants majoritairement issus de l'immigration. Les intervenants travaillent en étroite collaboration avec la FRAP afin d'organiser la Semaine d'orientation des nouveaux arrivants (SONA) et d'autres activités visant l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté.

3. Créer un poste de conseiller en diversité pour faire en sorte que le Conseil et ses écoles deviennent mieux informés et sensibilisés à la diversité culturelle et à la nouvelle immigration

Entre 2015 et 2017, un poste de conseillère en diversité a existé afin de former les membres du CSCN sur des sujets comme la nouvelle image de la francophonie, la compréhension des défis liés à l'enseignement d'une population diversifiée, le développement d'une compréhension de la diversité des cultures ainsi que sur des stratégies gagnantes pour développer une approche inclusive à l'école tout en renforçant les relations avec les familles. Les formations ont été offertes en grande partie pendant les journées communes du CSCN qui rassemblent tout le personnel. Par la suite, le CSCN a commandé une étude par Marianne Jacquet du Campus Saint-Jean intitulée *Recherche sur l'école francophone à l'épreuve de la diversité* afin de fournir un état des lieux sur la question de l'insertion des familles dans nos écoles. Le rapport a été déposé au CSCN le 19 mars 2019 et servira de tremplin vers d'autres initiatives de formation sur la diversité culturelle.

4. Adopter une nouvelle politique sur la diversité culturelle et la nouvelle immigration.

Le Conseil n'a pas adopté une politique spécifique à la diversité et la nouvelle immigration. Le CSCN possède déjà une politique (C-3004) interdisant toute discrimination et en particulier celle fondée



Une politique sur la sensibilisation et l'équité ethnoculturelle (C-3004)

Le Conseil s'engage à créer et à promouvoir des conditions d'apprentissage et de travail qui permettront aux élèves, aux membres du personnel ainsi qu'à toutes les personnes servies par les écoles du Conseil de bénéficier d'une égalité de chances et de traitement.

sur les différences raciales, ethniques, culturelles et religieuses en faveur ou contre toute personne participant aux activités qu'il parraine. La politique G-7010 sur le recrutement du personnel enseignant demande aussi au CSCN de s'assurer que les critères de sélection des employés soient équitables et non discriminatoires. Le CSCN est en processus de revoir ses politiques et prendra en compte la question de la diversité.

Par contre, le CSCN a développé des pratiques pour encadrer les processus de sélection des employés. Une refonte des annonces officielles des postes ajoute un énoncé d'équité en matière d'emploi. La centralisation du processus d'embauche est au coeur de la démarche. Depuis 2016, des cahiers d'entrevue pour 38 types de postes, incluant les enseignants, les postes d'administrateurs ainsi que le personnel de soutien ont été revus avec des questions sur l'inclusion et la diversité culturelle. Des comités centralisés d'embauche avec la participation des cadres supérieurs sont en place depuis 2016.

**Personnel de soutien de la
minorité visible en**

2016-17
22 % du personnel du CSCN

2019-20
31 % du personnel du CSCN

Des directives et des questions protégeant les droits de la personne sont intégrés dans la documentation associée au déroulement des entrevues. Des panels d'entrevues impliquant plusieurs directions d'école et des membres de l'équipe administrative sont en place pour les embauches précoces depuis 2018. De plus, depuis 2018, le CSCN invite tous les candidats et candidates intéressés à enseigner au CSCN de participer à des soirées ou soupers d'information.

5. Développer un profil de compétences essentielles, linguistiques et culturelles que le Conseil recherche comme employeur

Les *Normes de qualité en enseignement de l'Alberta* sont au coeur du profil de compétences essentielles de tous les conseils scolaires de la province. Ces normes ne représentent pas seulement une vision du profil des enseignants du CSCN, mais elles représentent également les attentes de l'employeur. Toute candidate ou candidat qui aspire à enseigner dans une école du CSCN devrait utiliser les normes de qualité comme profile de compétences essentielles à démontrer dans sa pratique.

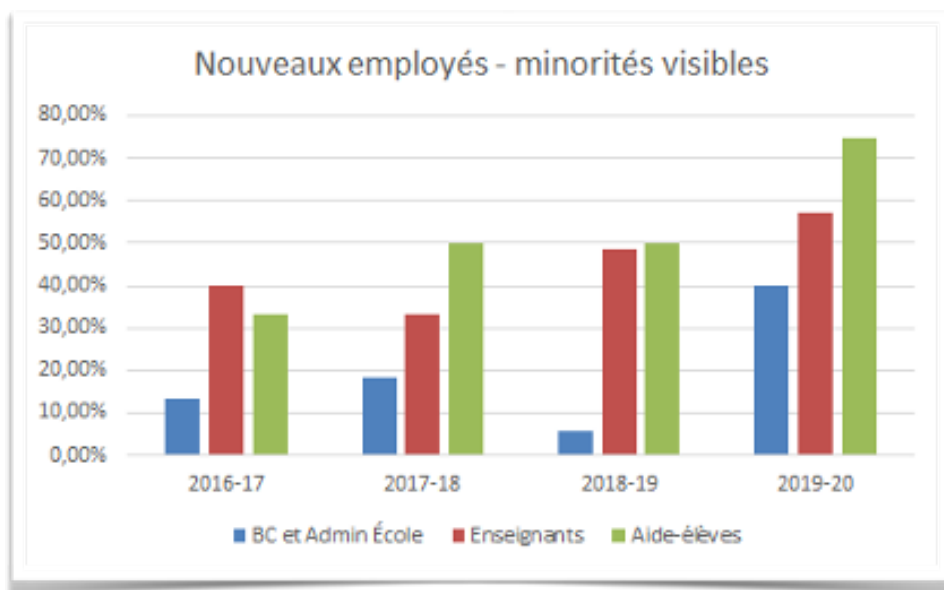
Par ailleurs, les compétences se retrouvent également dans les énoncés de l'affichage des postes ou encore dans les cahiers d'entrevue où des questions spécifiques sur la promotion de la diversité culturelle dans nos communautés sont présentes. Des tests de validation des compétences linguistiques peuvent faire partie des processus d'entrevues. Pour les postes de leadership, les candidats et candidates doivent aussi faire des présentations sur des mises en situation.

6. Fournir un appui pour les enseignants canadiens dans le contexte de la diversité culturelle et l'interculturalité

De nombreuses formations ont été offertes au personnel du CSCN au cours des dernières années afin de répondre à cette recommandation du rapport. À titre d'exemples, des formations offertes à l'ensemble du personnel du CSCN dans le cadre des journées communes entre 2016 et 2019 ont porté sur la culture, l'identité et la diversité. Entre autres, Serge Bouchard, anthropologue, a donné une conférence et des ateliers sur les conditions contemporaines de la diversité culturelle, dans un contexte où l'identité n'est pas près de disparaître au profit d'une culture universelle. L'année

suivante, Maryse Bermingham, ancienne directrice du programme de liaison multiculturelle au sein des organismes communautaires des services immigrants d'Ottawa a donné une conférence fort appréciée sur les compétences culturelles qui permettent de mieux comprendre la clientèle de plus en plus diversifiée que nous desservons. La formation comprenait un survol de la nouvelle réalité francophone dans nos écoles tout en adressant les notions de compétences culturelles et ses acquisitions, les phases d'intégration des nouveaux arrivants et les meilleures approches en communication interculturelle. Nous avons aussi eu le plaisir de recevoir Jean-Étienne Poirier, anthropologue, pour engager ou poursuivre une démarche où les humains et les valeurs culturelles qu'ils portent sont mis au premier plan. Ces exemples ne compte pas les nombreux ateliers sur l'inclusion ainsi que la présentation de Marianne Jacquet auprès des conseillers scolaires et de l'équipe de leadership sur l'école francophone à l'épreuve de la diversité.

Au cours des années, les enseignants ont pu profiter de formations en pédagogie interculturelle offertes par l'Alberta Teachers Association (*Ici, tout le monde est le bienvenu; enseigner dans une classe interculturelle*). Des guides et des documents de référence pour l'enseignement dans les écoles de la province sont également offerts par cette association (par exemple, *Enseignants formés à l'étranger; bienvenue en Alberta*).



Entre octobre 2018 et octobre 2019, toutes les directions d'école, ainsi que le directeur général et la directrice générale adjointe, ont été formés de nouveau sur les *Normes de qualité en leadership en Alberta*. Ces normes de qualité exigent que les leaders du système scolaire visent « la réussite de tous les membres de la communauté scolaire dépend de la création d'environnements inclusifs dans lesquels la diversité est valorisée et les membres de la communauté scolaire sont accueillis, entourés, respectés et en sécurité ».

7. Fournir un appui pour les enseignants d'origine immigrante par rapport aux particularités culturelles d'enseigner et de gérer des salles de classes canadiennes

Le CSCN travaille avec le Campus Saint-Jean pour appuyer les étudiants en éducation. D'ailleurs, nous sommes le conseil francophone qui accueille le plus grand nombre d'étudiants stagiaires provenant du Campus Saint-Jean. Il y a encore du travail à faire pour favoriser la réussite des étudiants avec des parcours en éducation différents du milieu albertain. Toutefois, les nouveaux enseignants reçoivent des sessions d'orientation, une formation sur la gestion des salles de classe et

ont un accès à des conseillers pédagogiques pour l'appui additionnel. Depuis 2019-2020, une nouvelle approche en format de capsules vidéo est disponible sur différents aspects de la pédagogie en milieu minoritaire.

Les prochaines étapes

Le CSCN entend poursuivre ses initiatives afin de lutter contre le racisme et la discrimination. Les partenariats seront au coeur de la réussite de nos prochaines étapes. Dans un premier temps, le CSCN est un joueur clé dans le *Groupe de soutien contre le racisme* pour appuyer la communauté francophone dans sa démarche. L'objectif est d'amener le dialogue à un autre niveau afin de poursuivre notre mandat d'offrir des milieux accueillants qui sont empreints d'empathie et de compassion alors que nous faisons preuve d'ouverture, d'écoute et favorisons le dialogue.

Le CSCN a aussi choisi de s'entourer d'experts dans le domaine pour des conversations en profondeur avec nos équipes. Le Dr Carl James et son équipe viendront appuyer les démarches de nos écoles. Le Dr James est professeur à la faculté d'éducation de l'Université York et il est reconnu pour ses contributions à la recherche dans les domaines de l'intersectionnalité de la race, de l'ethnicité et de la citoyenneté. Ses approches plaidant en faveur d'une éducation pour le changement et sa recherche documente les luttes, les contradictions et les paradoxes dans les expériences des élèves racialisés à tous les niveaux du système éducatif. Ce chercheur sera accompagnée d'une équipe multidisciplinaire dont les expériences et les expertises sont des plus diversifiées.

Dans un élan de poursuivre des relations positives avec sa communauté, le CSCN souhaite élargir ses interventions auprès des communautés culturelles afin de mieux communiquer ses efforts et ses résultats. L'objectif est un dialogue authentique et progressif pour créer des relations durables au sein des écoles et de la communauté.



Pour de plus amples renseignements: Robert Lessard, directeur général, directiongenerale@centrenord.ab.ca