



FUTUR DU NORD



réseau jeunesse

Projet dirigé par des jeunes



BIPOC Youth Taking Action

Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action

Coresponsables du projet :

Kerry Yang et Aminat Lawal

Auteure : Keanna A. Duguay

Appuyé par Futur du Nord

Financé par : Passeport pour ma réussite

Contenu

Rencontrez les responsables de projet.....	1
Résumé.....	3
Remerciements.....	3
Culture du Nord (CN) : Personnes noires, autochtones (et) de couleur	4
Passeport pour ma réussite	4
Futur du Nord	4
Culture du Nord (CN)	6
Objectif de l'étude.....	7
Définitions de l'étude.....	7
Méthode.....	8
Participant.e.s.....	8
Matériel/Mesures.....	8
Élèves	8
<i>Personnel (enseignant.e.s, étudiant.e.s d'école normale et travailleuses et travailleurs de soutien autochtones)</i>	9
Procédure.....	9
Résultats	10
Statistiques descriptives.....	10
<i>Résultats du sondage</i>	12
Élèves.....	12
Personnel enseignant.....	12
Étudiant.e.s d'école normale	12
<i>Résultats des groupes de discussion et des entrevues</i>	13
Discussion	13
Orientations futures.....	14
Plan de projet.....	14
<i>Équipes d'action sur l'équité</i>	14
Résultats du projet pilote.....	16
Soutien pour les ateliers	16
Budget proposé.....	17
Implications.....	18
<i>Appels à l'action</i>	19
Table de leadership de Futur du Nord.....	19
Passeport pour ma réussite	19
Conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin.....	19
Municipalité.....	20
Gouvernement canadien.....	20
Conclusion	20
Considérations éthiques.....	20
Limites	20
Recommandations.....	21
Liste de références	22

Note de l'auteur : Il n'y a aucun conflit d'intérêts à divulguer. Envoyer toute correspondance concernant ce projet à Futur du Nord, Sudbury (Ontario). Courriel : manager@futurenorth.ca

Rencontrez les responsables de projet

Aminat Lawal

Jeune stagiaire à Futur du Nord et coresponsable du projet Culture du Nord

Aminat est élève de 12^e année à l'école secondaire Lasalle et jeune stagiaire à Futur du Nord, où elle codirige le projet de recherche sur l'éducation des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC, en anglais : BIPOC). Elle est aussi membre d'équipe à temps partiel chez Dairy Queen.

« Les responsabilités familiales passent avant tout. » C'est le slogan qu'elle a suivi, car elle est l'aînée d'une famille africaine de quatre enfants. Elle a grandi sans savoir comment s'impliquer dans la communauté parce qu'elle ne s'occupait que de l'école et de sa famille. Depuis qu'elle est arrivée au Canada, il y a quelques années, elle cherche à s'impliquer, à tisser des liens profonds dans la communauté et à redonner. Elle a commencé à faire du bénévolat à l'école afin de s'impliquer de plus en plus dans la communauté. Sa famille a déménagé à quelques reprises au Canada en raison de certains obstacles linguistiques et de sécurité, mais a fini par s'établir à Sudbury.



« La complexité de ce projet m'a certainement ouvert les yeux sur beaucoup de choses que je ne voyais pas au départ. L'une des principales choses que j'ai retenues, c'est que chaque personne a une histoire à raconter, il suffit que quelqu'un l'écoute. L'un de mes objectifs futurs est d'établir des liens avec plus de personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), surtout étant donné que je vais déménager pour aller à l'université. Je veux créer des espaces de guérison et une atmosphère sécuritaire et réconfortante pour que les gens puissent parler. » – Aminat Lawal

Avec le temps, Aminat a commencé à s'impliquer dans la communauté de Sudbury. Une de ses passions, c'est de parler au nom des jeunes et d'établir des liens avec eux. À son école, elle est vice-présidente du conseil étudiant. Elle est aussi membre du conseil d'autonomisation des jeunes et membre du conseil d'engagement des jeunes. De plus, elle est membre du Groupe des jeunes experts et expertes de Futur du Nord.

Aminat croit que les jeunes ont le droit de dire ce qu'ils veulent et son objectif est de les éduquer et de leur faire savoir qu'ils ne sont pas seuls : les jeunes sont le Futur!

« J'ai développé mes compétences en réseautage – nous avons pu élargir nos liens dans la communauté et à l'extérieur. » – Aminat Lawal

Kerry Yang

Jeune stagiaire à Futur du Nord et coresponsable du projet Culture du Nord

Dernière sur la liste des présences, elle est descendante de l'empereur royal Yang de la dynastie chinoise Sui (tout comme 48 millions d'autres personnes); Kerry Yang est élève de 12^e année en affaires internationales à l'école secondaire Lo-Ellen Park et stagiaire à Futur du Nord, où elle codirige un projet sur l'éducation des PANDC.



En tant qu'immigrante de première génération, elle a toujours compris l'importance de l'éducation et de la voix des jeunes. Elle vice-présidente du conseil étudiant, sénatrice étudiante du conseil scolaire de district Rainbow, coprésidente du Conseil consultatif scientifique de Science Nord, sarrau bleu à Science Nord, étudiante chercheuse, secrétaire du Conseil pour l'engagement des jeunes de Bénévolat Sudbury, et organisatrice d'une collecte annuelle de fournitures scolaires. Même si elle a réussi dans ses études, ce que les gens ne savent pas, c'est que Kerry a beaucoup souffert, en tant qu'étudiante non blanche, du manque de représentation, de la mauvaise éducation culturelle et du racisme flagrant tout au long de ses études. Elle a appris que de nombreux jeunes PANDC partagent cette expérience.

«Le plus grand défi a été de s'attaquer au projet et de trouver un point de départ. Il semblait vraiment intimidant de mener une grande initiative, jusqu'à ce qu'on la décompose et qu'on se concentre uniquement sur la recherche.» – Kerry Yang

Sa passion pour l'éducation équitable l'a menée à son poste actuel à Futur du Nord, où elle peut établir des liens avec des jeunes du district de Sudbury et Manitoulin pour écouter leurs expériences et les transformer en occasions de changement. Kerry arrive à combiner ses passions pour la recherche, le leadership, la communauté et l'éducation, tout en dirigeant un projet significatif avec Aminat, sa partenaire jeunesse. Travailler avec Futur du Nord a été une expérience enrichissante et éducative, car elle se sent valorisée en tant que voix des jeunes et jeune leader. Kerry se sent appuyée et capable d'aider à changer les expériences éducatives des jeunes en créant des occasions d'apprentissage significatives pour la prochaine génération d'élèves PANDC. Elle est ravie de continuer à travailler avec les jeunes de notre région et de s'attaquer aux principales difficultés que l'on rencontre dans le système d'éducation.

«Les conversations que nous avons eues dans les groupes de discussion comptent probablement parmi les plus mémorables de ma vie. Même si le projet prenait fin maintenant, je serais très reconnaissante et fière de ce que nous avons accompli. Alors merci de m'avoir donné cette occasion incroyable...» – Kerry Yang

Résumé

Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action est un projet dirigé par des jeunes, qui est appuyé par Futur du Nord et financé par Passeport pour ma réussite. Ce projet visait à déterminer dans quelle mesure l'éducation multiculturelle est enseignée dans les salles de classe des écoles secondaires du district de Sudbury et Manitoulin, et son impact sur les élèves qui s'identifient comme personnes autochtones, noires (et) de couleur (PANDC). À cette fin, un projet dirigé par des jeunes a été élaboré pour examiner les expériences vécues par les élèves autochtones, noirs et de couleur (PANDC) par rapport à celles du personnel enseignant, des étudiant.e.s d'école normale et des travailleuses et travailleurs de soutien autochtones au sein des quatre conseils scolaires, c'est-à-dire le Rainbow District School Board, le Sudbury Catholic District School Board, le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario. Ce projet comprend une recherche descriptive, et a recruté des participantes et participants dans le district de Sudbury et Manitoulin. À noter que ce projet dirigé par des jeunes n'a pas utilisé de formules d'analyse statistique pour interpréter les données recueillies.

Keywords:



Remerciements

Nous tenons à reconnaître que Futur du Nord est situé dans le district de Sudbury et Manitoulin – notre lieu de travail se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron et sur le territoire traditionnel des Premières Nations Atikameksheng Anishinawbek et Wahnapiatae.

Le projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action, dirigé par des jeunes, est financé par Passeport pour ma réussite et appuyé par Futur du Nord (une initiative de cinq ans financée par l'Institut Tamarack, le gouvernement du Canada et Bâtir l'avenir des jeunes).

Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action

64 %

des résident.e.s du district de Sudbury et Manitoulin s'identifient comme ayant une origine ethnique qui n'est pas d'ascendance européenne

La Ville du Grand Sudbury est la plus grande ville du Nord de l'Ontario, avec une population de plus de 196 000 personnes (Santé publique Sudbury et districts, 2018). Dans le système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario, on estimait à 630 913 le nombre d'élèves inscrits dans une école secondaire au cours de l'année scolaire 2019-2020 (Santé publique Sudbury et districts, 2018). Selon le recensement de 2016, plus de 64 % des résidents du district de Sudbury et Manitoulin s'identifient comme ayant une origine ethnique qui n'est pas d'ascendance européenne, p. ex., d'origine autochtone nord-américaine, d'origine asiatique, etc. (Santé publique Sudbury et districts, 2018). Le multiculturalisme et la diversité sont une valeur fondamentale au Canada, et chaque Canadienne et Canadien a le droit constitutionnel de pratiquer ses croyances religieuses et culturelles (Fonction publique de l'Ontario, 2017).

Cependant, il y a des incidents de discrimination dans notre société qui exigent notre attention continue. L'intimidation, la propagande haineuse et la cyberintimidation sont des préoccupations majeures pour les parents et les élèves. Le racisme, l'intolérance religieuse, l'homophobie et la violence fondée sur le genre sont encore évidents dans nos communautés et, malheureusement, dans nos écoles. Cela peut amener les élèves à se sentir rejetés, exclus et isolés à l'école... L'Ontario est la province la plus diversifiée du Canada, et nous devons trouver des solutions à ces préoccupations. Nous devons répondre aux besoins d'une société en évolution rapide et de plus en plus complexe en veillant à ce que nos politiques évoluent en fonction des besoins changeants de la société (Fonction publique de l'Ontario, 2017).

Comme mesure récente visant à favoriser un environnement inclusif pour tous les élèves de l'Ontario, une politique d'équité et d'inclusion scolaire a été mise en œuvre dans tous les conseils scolaires de la province (la fonction publique de l'Ontario, 2017). La politique vise à accorder la priorité à la sécurité et au respect dans les écoles en valorisant l'acceptation de la diversité parmi le personnel et les élèves. «Un système d'éducation équitable et inclusif est essentiel pour atteindre des niveaux élevés de réussite scolaire. Il est reconnu à l'échelle internationale comme étant essentiel à la prestation d'une éducation de grande qualité pour toutes les personnes apprenantes.» (Fonction publique de l'Ontario, 2017).

«J'espère que les élèves PANDC (autochtones, noirs et de couleur) dans mes cours se sentent à l'aise, mais je ne sais pas vraiment s'ils le sont ou non. J'essaie d'enseigner d'une manière qui est activement antiraciste et de favoriser un climat dans mes cours qui est activement antiraciste, mais en tant que personne qui n'a jamais été victime de racisme, je ne sais pas si ma culture de classe est un espace confortable».

– Participante anonyme à la recherche

Des recherches récentes ont commencé à étudier l'importance de l'éducation multiculturelle pour tous les élèves, peu importe leur race ou leur origine ethnique (Ghosh et Galczynski, 2014). «L'importance pédagogique de la différence réside dans la persistance des inégalités dans les performances éducatives ainsi que dans le développement de l'identité et de l'autonomisation, qui affectent la façon dont on enseigne aux élèves et la façon dont ils se perçoivent» (Ghosh et Galczynski, 2014). Il est largement affirmé que la mise en œuvre d'un programme d'éducation multiculturelle a des répercussions positives sur toutes les personnes apprenantes et tout le personnel enseignant en introduisant diverses perspectives (Ghosh et Galczynski, 2014). Même si elle remet en question certains aspects de la pédagogie traditionnelle, l'éducation multiculturelle est une approche bénéfique (Ghosh et Galczynski, 2014).

Néanmoins, l'éducation multiculturelle est encore relativement nouvelle et il reste encore beaucoup de travail à faire pour éliminer les obstacles systémiques raciaux. « Nous devons envisager de décoloniser le programme d'études afin que la culture du programme d'études reflète la variété des expériences et des antécédents des élèves et du personnel enseignant » (Burnett, Moorley, Grant, Kahin, Sagoo, Rivers, Deravin et Darbyshire, 2020). L'hésitation à changer la pédagogie traditionnelle n'est pas rare, car elle peut être enracinée dans la peur d'une mauvaise communication et d'un manque de sensibilisation à la façon de faciliter des conversations sur la race, la culture, l'ethnicité et la religion (Burnett, Moorley, Grant, Kahin, Sagoo, Rivers, Deravin et Darbyshire, 2020). L'éducation multiculturelle peut être bouleversante, car il ne s'agit pas d'une conversation dichotomique – elle ne signifie pas que les personnes non PANDC sont toutes foncièrement racistes (Burnett, Moorley, Grant, Kahin, Sagoo, Rivers, Deravin et Darbyshire, 2020). Cependant, il faut favoriser un dialogue axé sur l'enseignement de la multidimensionnalité du racisme pour enseigner le multiculturalisme, car « le racisme et la culture de la suprématie blanche façonnent les expériences des jeunes et des adultes... ce qui nuit au développement des jeunes PANDC » (Sánchez, Anderson, Weiston-Serdan et Catlett, 2021).

«Le racisme systémique a des répercussions sur la vie quotidienne des minorités, mais les non-minorités dans la communauté n'en parlent que du bout des lèvres.»
– Participante anonyme à la recherche

Ghosh et Galczynski ont posé la question suivante : « En quoi les élèves qui sont différents sur le plan de la race, de l'ethnicité, du genre et de la classe sont-ils influencés socialement et culturellement par le programme d'études? » Les coresponsables du projet avaient elles aussi réfléchi à la même question. Cette curiosité a mené à la création du projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action.

Le projet Culture du Nord (CN) vise à déterminer dans quelle mesure l'éducation multiculturelle est enseignée dans les salles de classe des écoles secondaires du district de Sudbury et Manitoulin, et son impact sur les élèves qui s'identifient comme personnes autochtones, noires (et) de couleur (PANDC). Il existe actuellement des recherches sur l'importance de l'éducation multiculturelle et l'impact du racisme dans les écoles (Sánchez, Anderson, Weiston-Serdan et Catlett, 2021). Cependant, il y a un manque de connaissances en ce qui concerne les données axées sur le point de vue des jeunes PANDC. Ce projet vise à accorder la priorité aux voix et aux expériences vécues des élèves PANDC en écoutant leurs témoignages et en utilisant la littérature universitaire pour appuyer leurs arguments; il est appuyé par Futur du Nord et financé par Passeport pour ma réussite.

Passeport pour ma réussite

Passeport pour ma réussite soutient 27 communautés partout au Canada en améliorant les taux de diplomation au secondaire (Passeport pour ma réussite Canada, 2021).

« Passeport pour ma réussite offre des ressources et un réseau de soutien aux jeunes de communautés défavorisées pour favoriser l'obtention du diplôme d'études secondaire et établir les fondements de leur réussite future » (Passeport pour ma réussite Canada, 2021). S'attaquer aux obstacles financiers et environnementaux à la réussite des élèves, autonomiser les jeunes grâce à l'éducation, accroître l'engagement civique chez les jeunes et créer des parcours vers la réussite ne sont que quelques-unes des (nombreuses) façons dont Passeport pour ma réussite appuie les jeunes dans leur communauté. « Le programme Passeport combine diverses formes de soutien (scolaire, financier, social et personnalisé) en vue d'éliminer les obstacles à l'obtention d'un diplôme. Il favorise le développement positif des jeunes pendant les années cruciales du secondaire » (Passeport pour ma réussite Canada, 2021).

Passeport
pour ma réussite

Futur du Nord

Futur du Nord est une initiative de 5 ans qui vise à améliorer les ressources et les possibilités offertes aux jeunes et aux jeunes adultes du district de Sudbury et Manitoulin. Futur du Nord s'engage à travailler côte à côte avec les jeunes de la communauté pour comprendre leurs expériences, et travailler à influencer le changement afin qu'ensemble, nous puissions améliorer les ressources disponibles et créer des possibilités dans notre communauté (Futur du Nord, 2021). L'équipe de Futur du Nord est composée de cinq membres du personnel central, soit Nicole Minialoff (gestionnaire de programme), Keanna Duguay (coordonnatrice de l'engagement communautaire), Charles Nyabeze (jeune adjoint en administration des affaires), Kerry Yang (jeune stagiaire) et Aminat Lawal (jeune stagiaire).

Futur du Nord fait partie de l'initiative Communautés bâtissant l'avenir des jeunes : « une stratégie de 5 ans visant à travailler avec jusqu'à 13 communautés partout au Canada afin d'élaborer des solutions à impact collectif à l'échelle du système pour les jeunes qui bâtissent leur avenir et y donnent suite. » (Institut Tamarack, 2019). Cette initiative est financée par la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) du gouvernement du Canada et l'Institut Tamarack, de 2019 à 2024. L'Institut Tamarack fournit aussi du soutien et du mentorat dans le cadre de l'initiative Futur du Nord.



L'Institut Tamarack, c'est la force d'un réseau de changement communautaire... Nous travaillons avec des leaders d'organismes sans but lucratif, du gouvernement, d'entreprises et de la communauté pour faciliter et rendre plus efficace leur travail visant à favoriser le changement communautaire positif. Pour ce faire, nous enseignons et rédigeons des articles sur l'impact collectif, l'engagement communautaire, le leadership collaboratif, l'évaluation de l'impact communautaire et l'innovation communautaire... Nous travaillons en profondeur dans trois domaines de pratique pour faire progresser le changement communautaire : Communautés éliminant la pauvreté, Villes renforçant la communauté et Communautés bâtissant l'avenir des jeunes... (Institut Tamarack, 2019).

Culture du Nord (CN)

Futur du Nord a reçu du financement de Passeport pour ma réussite afin de soutenir un projet dirigé par des jeunes dans le district de Sudbury et Manitoulin. Passeport pour ma réussite a d'abord proposé la question suivante : « Que dirais-tu à ton jeune moi d'apporter dans ton sac à dos lorsque tu as commencé l'école secondaire? » Les jeunes ont été recrutés au moyen d'une annonce publique qui encourageait les jeunes en âge de fréquenter l'école secondaire à « présenter une idée » et un budget général pour la mise en œuvre de leur idée au sein de la communauté. Le projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action a été établi à la suite du recrutement réussi de deux élèves.



Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action

Kerry Yang et Aminat Lawal ont été choisies pour réaliser un projet issu d'une passion mutuelle pour l'éducation culturelle. En tant que deux élèves du secondaire qui s'identifient comme étant PANDC, Kerry et Aminat ont créé le projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action, un projet dirigé par des jeunes et appuyé par l'équipe de Futur du Nord. Leurs expériences personnelles en tant que jeunes PANDC les ont inspirées à favoriser une conversation significative entre leurs pairs pour lancer leur projet.

Objectif de l'étude

Il y a une lacune dans les connaissances sur les répercussions positives et négatives de l'éducation multiculturelle du point de vue des élèves qui s'identifient comme étant PANDC dans le Nord de l'Ontario. L'objectif de ce projet de recherche est de recueillir des données quantitatives et qualitatives sur les expériences éducatives multiculturelles des élèves qui s'identifient comme étant PANDC dans le Nord de l'Ontario. Les données seront comparées aux expériences du personnel enseignant dans le système d'éducation afin de déterminer les écarts et les points communs entre les points de vue.

Il est impératif de remettre en question :

Comment les différences culturelles/
le fait d'être élève non blanc ont-ils influé
sur l'apprentissage des élèves?

Comment est-ce que les élèves peuvent
accéder/accèdent aux ressources culturelles?

Quels outils culturels, ressources ou
possibilités culturelles pourraient
être utiles pour les jeunes?

On pose l'hypothèse que les obstacles culturels en classe créent un environnement non inclusif qui a une incidence sur la confiance et le développement des compétences des élèves, et qu'il y a un manque de ressources culturelles et d'occasions d'apprentissage dirigées par les élèves et offertes à l'école. On pose aussi l'hypothèse que les projets dirigés par des jeunes dans le cadre du programme d'éducation artistique favoriseront la compréhension et l'autonomisation des élèves.

Définitions de l'étude

Les définitions opérationnelles des variables de ce projet sont les suivantes : la première variable dépendante est l'éducation multiculturelle, c'est-à-dire « toute forme d'éducation ou d'enseignement qui intègre les histoires, les textes, les valeurs, les croyances et les points de vue de personnes de différents milieux culturels » [traduction] (Great Schools Partnership, 2013). Elle est mesurée par les expériences vécues des élèves (PANDC versus non-PANDC) et du personnel enseignant (PANDC versus non-PANDC). La deuxième variable dépendante est le racisme, qui est défini comme un acte de préjudice, de discrimination ou d'antagonisme, de la part d'une personne, d'une communauté ou d'une institution, contre une personne ou un peuple, en fonction de son appartenance à un groupe racial ou ethnique particulier (qui est souvent identifié comme un groupe minoritaire ou marginalisé) (dictionnaires Oxford, 2022). Les microagressions qui ciblent certaines populations ou cultures en sont des exemples (dictionnaires Oxford, 2022).

Les variables indépendantes dans ce projet sont l'ethnicité de genre (PANDC versus non-PANDC), l'école secondaire et le statut social atteint (élève, personnel enseignant ou travailleuse/travailleur de soutien autochtone).

Méthode

Participant.e.s

Le projet CN a mobilisé 220 participant.e.s dans le district de Sudbury et Manitoulin de septembre 2021 à novembre 2021. La population participante était composée de 111 élèves actuels et anciens qui s'identifient comme étant PANDC et qui ont entre 15 et 30 ans, ainsi que de 38 personnes qui sont enseignant.e.s, étudiant.e.s d'école normale, et travailleuses et travailleurs de soutien autochtones du district de Sudbury et Manitoulin. Ces personnes participantes ont été recrutées en utilisant les médias sociaux de Futur du Nord, en distribuant des affiches dans les écoles et en faisant du bouche-à-oreille. Il convient de noter que les 71 autres participant.e.s ont participé à des interactions informelles et que des données démographiques n'ont pas été recueillies. Pour cette raison, les 71 personnes qui n'ont pas participé aux sondages, aux groupes de discussion ou aux entrevues ont été exclues de l'ensemble de données. L'échantillon total utilisé dans le cadre de ce projet à des fins de recherche comprend 149 participants.

Matériel/Mesures

Les données primaires pour ce projet ont été recueillies au moyen de multiples sondages, groupes de discussion et entrevues, menés auprès de la population participante. Des données secondaires ont été recueillies pour ce projet au moyen d'un examen de la documentation.

Élèves

Les données primaires pour ce projet ont été recueillies auprès d'élèves participant au moyen de sondages et groupes de discussion. Le sondage a été offert dans les deux langues officielles (français et anglais) et comprenait un total de 17 questions. On a posé aux participants des questions démographiques, ainsi que des questions sur leurs expériences scolaires en tant que jeunes PANDC. Le sondage a été ouvert le 27 octobre 2021, sur la plateforme Google Documents. L'anonymat complet a été maintenu. Le sondage a été officiellement fermé le 20 novembre 2021. De plus, toutes les personnes participantes ont été inscrites à un tirage pour gagner une carte-cadeau électronique de 100 \$ de leur choix, ainsi qu'une paire de chaussures Nike Air Force 1 de leur taille. Les deux personnes gagnantes ont été sélectionnées au hasard à la fin de la période de collecte des réponses.

Les personnes participant au groupe de discussion ont participé à une entrevue virtuelle d'une heure sur Zoom. Elles ont pu choisir parmi quatre séances offertes à divers jours et heures pendant le mois d'octobre 2021. Chaque séance comptait de 3 à 5 participant.e.s, ainsi que 4 chercheuses (2 chercheuses pour animer le groupe de discussion et 2 chercheuses pour prendre des notes et gérer les difficultés techniques). L'audio de chaque groupe de discussion a été enregistré, et les noms ont été omis des enregistrements pour préserver l'anonymat – chaque participant.e a consenti verbalement à ce qu'on l'enregistre.

L'échantillon total est composé de 149 participants.

111 élèves actuels et anciens

qui s'identifient comme étant PANDC et qui ont entre 15 et 30 ans

38 enseignant.e.s, étudiant.e.s d'école normale et travailleuses et travailleurs de soutien autochtones dans les quatre conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin

Personnel (enseignant.e.s, étudiant.e.s d'école normale, et travailleuses et travailleurs de soutien autochtones

Les données primaires ont été recueillies auprès des enseignant.e.s et des étudiant.e.s d'école normale du district de Sudbury et Manitoulin au moyen de deux sondages différents. À noter que les sondages ont été offerts dans les deux langues officielles (français et anglais). On a posé au personnel enseignant participant des questions démographiques, ainsi que des questions sur ses expériences professionnelles en tant qu'enseignant.e dans le district de Sudbury et Manitoulin. On a également posé aux étudiant.e.s d'école normale des questions démographiques, mais celles-ci étaient axées sur leurs expériences d'éducation en vue de devenir enseignant.e.s. Le personnel participant a accédé au sondage le 27 octobre 2021, sur la plateforme Google Documents. L'anonymat complet a été maintenu. Le sondage a été officiellement fermé le 20 novembre 2021. Les données primaires ont été recueillies auprès des travailleuses et travailleurs de soutien autochtones au moyen d'entrevues sur la plateforme de vidéoconférence Zoom. De plus, tout le personnel participant a été inscrit à un tirage pour gagner un panier personnalisé d'une valeur de 120 \$. La personne gagnante a été sélectionnée au hasard à la fin de la période de collecte des réponses.

Procédure

Le projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action comportait une analyse primaire des données qualitatives et quantitatives provenant du district de Sudbury et Manitoulin. Les analyses ont comporté une analyse de cas complète des réponses des participants afin d'examiner dans quelle mesure l'éducation multiculturelle est enseignée dans les salles de classe des écoles secondaires du district de Sudbury et Manitoulin, et son impact sur les élèves qui s'identifient comme étant PANDC.

L'échantillon cible comprenait l'ensemble des 220 participant.e.s, comme l'indiquent les ensembles de données. Les critères d'exclusion des enregistrements comprenaient les enregistrements pour lesquels il n'y avait pas de réponse démographique officielle, ceux qui ne répondaient pas aux critères relatifs à l'âge (15 à 30 ans), ceux qui ne s'identifiaient pas comme étant PANDC (en ce qui concerne les jeunes/élèves participants), et ceux qui ne répondaient pas aux attentes des réponses du projet en entrant des réponses non valides. Le processus des critères d'inclusion et d'exclusion a été déterminé au début du projet et maintenu pendant toute la durée du projet. Dans l'ensemble, environ 32,3 % (71) des dossiers des participants ont été exclus parce qu'ils ne répondaient pas aux critères précisés pour cette étude. Il restait au total 149 participant.e.s à des fins d'analyses (67,7 % des participants initiaux).

32,3 %

des dossiers des participant.e.s ont été exclus parce qu'ils ne répondaient pas aux critères précisés pour cette étude

Résultats

Statistiques descriptives

Comme il a été mentionné ci-dessus, l'échantillon du projet comprenait 149 participantes et participants répartis comme suit : 131 ont participé au sondage (95 réponses de jeunes/d'élèves, 20 réponses d'enseignant.e.s et 16 réponses d'étudiant.e.s d'école normale); 16 (jeunes/élèves) ont participé à un groupe de discussion; et 2 (travailleurs de soutien autochtones) ont participé à une entrevue.

Les questions démographiques des trois différents sondages utilisés dans le cadre du projet ont fourni des données concernant les participants. Selon les résultats, 30 écoles ont été identifiées et 42 % des participants au sondage fréquentent une école du Rainbow District School Board. Seulement 3 des 4 conseils scolaires identifiés dans le district de Sudbury et Manitoulin ont été trouvés dans l'ensemble de données et 11 écoles ont été identifiées comme étant hors du district désigné.

Ce projet dirigé par des jeunes a été élaboré pour examiner les expériences vécues par les élèves PANDC par rapport à celles du personnel enseignant, des étudiant.e.s d'école normale et des travailleuses et travailleurs de soutien autochtones. Pour cette raison, des données sur l'origine ethnique des participant.e.s ont été recueillies. Selon les résultats, 48,2 % des jeunes/élèves participants se sont identifiés comme étant Autochtones et les autres se sont identifiés comme étant des personnes noires, latino-américaines, indiennes, marocaines, asiatiques, antillaises, d'origine afro-caribéenne, du Moyen-Orient, une personne d'ascendance mixte et une personne de couleur. En ce qui concerne les réponses au sondage des enseignant.e.s et des étudiant.e.s d'école normale, 100 % des enseignants participants ont indiqué être des personnes blanches/caucasiennes et 81,3 % des étudiants d'école normale se sont identifiés comme étant des personnes blanches/caucasiennes.

Selon les résultats

48,2 %

des jeunes/élèves participants se sont identifiés comme étant Autochtones

Les autres se sont identifiés comme étant des personnes noires, latino-américaines, indiennes, marocaines, asiatiques, antillaises, d'origine afro-caribéenne, du Moyen-Orient, une personne d'ascendance mixte et une personne de couleur

100 %

des enseignant.e.s se sont identifié.e.s comme étant des personnes blanches/caucasiennes

81,3 %

des étudiant.e.s d'école normale se sont identifié.e.s comme étant des personnes blanches/caucasiennes

Résultats de la recherche

Les résultats du projet CN peuvent être résumés selon six thèmes clés qui sont ressortis des résultats des sondages, des groupes de discussion et des entrevues. L'ensemble de données appuie comme thèmes importants de ce projet : l'identification du racisme, la valeur de l'expérience vécue, l'impact des premières années, la politisation, la représentation et le désir d'occasions d'apprentissage.

D'importantes constatations précises sont ressorties pendant l'analyse de l'ensemble de données et la détermination des six thèmes clés qui ont été compilés à partir des résultats du sondage, des groupes de discussion et des entrevues. Après un examen plus approfondi, on peut constater qu'il y a des points communs dans les témoignages des jeunes/élèves participants. Dans les cas où l'éducation multiculturelle a été introduite en classe, le sujet portait principalement sur l'exposition des enseignements culturels en lien avec la culture autochtone. Les participants qui ne s'identifient pas comme étant Autochtones ont indiqué être reconnaissants d'avoir été exposés à une autre culture que l'imagerie européenne/coloniale, mais ont exprimé leur tristesse face au manque d'éducation multiculturelle authentique.

De plus, un sentiment récurrent que l'on relève dans les données quantitatives est la représentation erronée de diverses cultures dans les rares cas où elles ont été enseignées en classe. Par exemple, les participants qui se sont identifiés comme étant du Moyen-Orient ont déclaré que l'éducation fournie sur leur culture avait tendance à être archaïque et victimisante. Ces participants ont exprimé un désir d'éducation multiculturelle qui ne donne pas une connotation négative de leur culture.

De plus, les jeunes qui s'identifient comme Autochtones et qui participent au programme d'éducation alternative du centre d'amitié autochtone N'Swakamok ont exprimé des sentiments semblables à l'égard de leurs expériences. Les participants qui ont choisi de suivre le programme d'éducation alternative plutôt que de fréquenter une école secondaire dans les quatre conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin ont vécu des expériences complètement différentes de celles des autres participants. Ces jeunes ont déclaré se sentir appuyés et autonomisés dans leur éducation puisqu'ils et elles apprenaient des enseignements culturels. De plus, ces participants ont précisé que leurs expériences en matière d'éducation multiculturelle (fournies par des enseignants autochtones dans le cadre du programme) étaient positives et inclusives.

6 key themes that were consistent in the survey

Identification du racisme

Valeur de l'expérience vécue

Impact des premières années

Politisation

Représentation

Désir de possibilités d'apprentissage

Résultats du sondage

Élèves. Le sondage sur l'éducation culturelle des élèves a obtenu 95 réponses, dont 90 du sondage en anglais et 5 du sondage en français. Cet ensemble de données sur les participants comprend 50 % de répondants âgés de 15 à 17 ans. Les résultats sont les suivants : 67,8 % des répondants ont déclaré que le racisme avait eu une incidence sur leur éducation dans une certaine mesure et 66,7 % des répondants ont déclaré que le degré de représentation culturelle et d'éducation avait eu une incidence sur leur éducation globale. Cela dit, 84,4 % des répondants ont indiqué qu'ils voulaient participer à plus d'éducation culturelle et, plus précisément, 63,3 % des répondants ont indiqué qu'ils aimeraient participer à plus d'éducation culturelle au moyen d'un média artistique. De plus, 27,8 % des répondants estiment qu'ils reçoivent/ont reçu un soutien adéquat à l'école pour participer à l'éducation culturelle.

67,8 %

des élèves répondants ont déclaré que le racisme avait eu une certaine incidence sur leur éducation

30 %

des enseignant.e.s participant.e.s ont déclaré avoir été témoins de racisme de la part du personnel (envers les élèves)

Personnel enseignant. Le sondage sur l'éducation culturelle mené auprès du personnel a reçu 20 réponses (toutes provenant du sondage en anglais). Selon les résultats, 30 % des répondants ont déclaré avoir été témoins de racisme de la part du personnel (envers les élèves). On a calculé que 50 % des répondants ont déclaré ne pas être à l'aise avec la qualité et la quantité de l'éducation culturelle que les élèves et le personnel reçoivent, et que 85 % des répondants ont déclaré qu'ils pensent que l'éducation culturelle et la représentation des PANDC ont une incidence sur l'apprentissage des élèves. Selon les réponses, 80 % des participants ont déclaré vouloir participer à plus de formation en éducation culturelle et 40 % des membres du personnel ont déclaré que leur école fait peu d'efforts pour aider les élèves à dénoncer le racisme..

Étudiant.e.s d'école normale. Le sondage sur l'éducation culturelle mené auprès des étudiant.e.s d'école normale collègue a reçu 16 réponses. Ce sondage a révélé que 68,8 % des participants ont été témoins de racisme chez les élèves pendant qu'ils faisaient leur stage dans les écoles du district de Sudbury et Manitoulin. 56,3 % des participants ont déclaré qu'au moment de choisir leur horaire de cours, ils n'avaient pas la possibilité de choisir de cours culturels, c'est-à-dire des cours facultatifs qui offraient un apprentissage sur diverses cultures. Et 68,8 % des participants ont déclaré ne pas être à l'aise avec la qualité et la quantité de l'éducation culturelle qu'ils ont reçue à l'école normale.

68,8 %

des étudiant.e.s d'école normale interrogé.e.s ont déclaré ne pas être à l'aise avec la qualité et la quantité de l'éducation culturelle qu'ils ont reçue à l'école normale

Résultats des groupes de discussion et des entrevues

Le projet CN a facilité 4 groupes de discussion avec des élèves/jeunes et 2 entrevues avec des travailleuses et travailleurs de soutien autochtones dans le district de Sudbury and Manitoulin. Les constatations sont les suivantes :

66,7 % des participants aux groupes de discussion ont déclaré avoir subi du racisme, 81 % ont répondu avoir été témoins de racisme et 73,9 % des participants sont à l'aise de parler de race, d'identité culturelle et des luttes connexes. En outre, 84,4 % des participants ont répondu qu'ils aimeraient participer à plus d'éducation culturelle.

81 % ont déclaré avoir été témoins de racisme

Les résultats qualitatifs montrent qu'il existe un désir d'une plus grande représentation et d'un programme diversifié dans les salles de classe, ainsi que d'un plus grand nombre d'occasions d'apprentissage pratique qui se rapportent à l'éducation multiculturelle. On peut en déduire que les jeunes PANDC recherchent davantage de possibilités de leadership qui pourraient appuyer l'éducation multiculturelle. Il y a un intérêt particulier pour les microsubventions et les occasions d'être conférenciers invités et d'écouter à des conférenciers invités qui permettront aux jeunes PANDC de participer activement à leur apprentissage, en privilégiant l'éducation culturelle artistique comme la littérature, les murales et les projets artistiques PANDC, p. ex., le dessin, l'écriture et la musique.

Discussion

Le projet Culture du Nord : Les jeunes PANDC passent à l'action visait à déterminer dans quelle mesure l'éducation multiculturelle est enseignée dans les salles de classe des écoles secondaires du district de Sudbury et Manitoulin, et son incidence sur les élèves qui s'identifient comme étant des personnes noires, autochtones (et) de couleur (PANDC). À cette fin, un projet dirigé par des jeunes a été élaboré pour examiner les expériences vécues par les élèves PANDC par rapport à celles du personnel enseignant, des étudiant.e.s d'école normale et des travailleuses et travailleurs de soutien autochtones au sein des quatre conseils scolaires, c'est-à-dire le Rainbow District School Board, le Sudbury Catholic District School Board, le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario.

En ce qui concerne les constatations, les hypothèses initiales ne peuvent être infirmées ni prouvées. Étant donné qu'une analyse statistique n'a pas été effectuée, ce projet de recherche nécessiterait une analyse plus poussée (à plus grande échelle) pour valider les constatations. Cependant, il est possible de déduire qu'il existe un besoin (et un désir) de plus de possibilités d'éducation multiculturelle dans la salle de classe.

Selon les résultats, on pose l'hypothèse que les obstacles culturels en classe créent un environnement non inclusif qui a une incidence sur la confiance et le développement des compétences des élèves. De plus, on peut déduire qu'il y a un manque de ressources culturelles et d'occasions d'apprentissage dirigées par les élèves et par les écoles, et on suppose que les projets dirigés par les jeunes dans le cadre du programme d'éducation artistique favoriseront la compréhension et l'autonomisation chez les élèves.

Orientations futures

Plan de projet

Pour tirer parti des conclusions de ce projet, Culture du Nord propose un plan pour un projet pilote qui vise à réduire les expériences négatives vécues par les élèves PANDC en classe et à soutenir l'éducation multiculturelle dans le Nord de l'Ontario. Le projet pilote proposé est actuellement appelé : les équipes d'action sur l'équité.

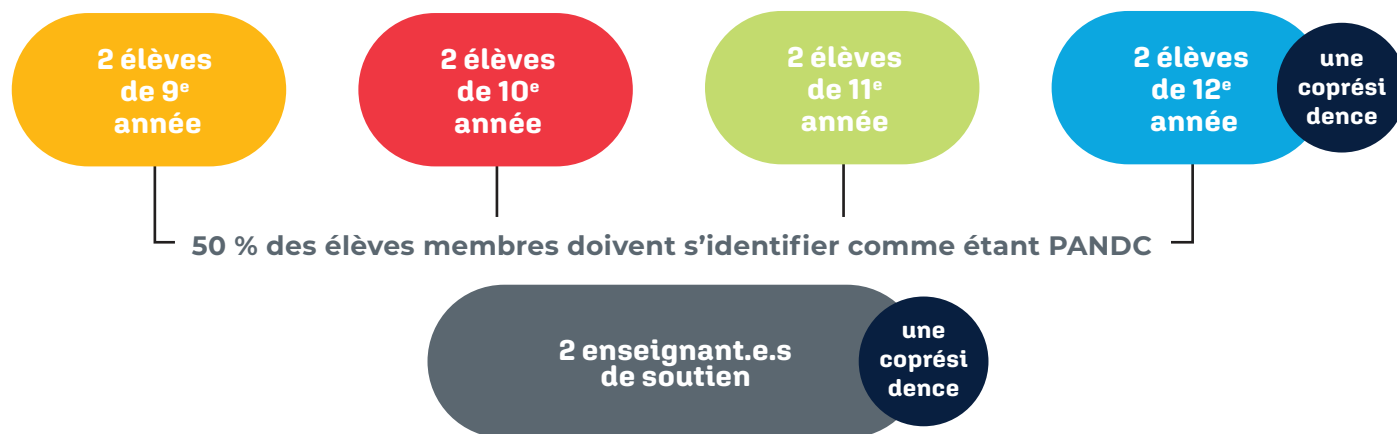
En bref, quatre écoles organiseront un projet pilote structuré de 10 semaines qui comprendra tous les outils, les ressources, le mentorat, les ateliers et la formation nécessaires pour établir une équipe d'action sur l'équité dirigée par les élèves dans leur école. Chaque équipe recevra un fonds de 5000 \$ pour un projet artistique visant à inciter les jeunes à apprendre, à célébrer et à comprendre diverses cultures dans le district de Sudbury et Manitoulin. Chaque école s'engagera à veiller à ce que les voies de communication soient claires pour que les élèves puissent établir un lien entre les enjeux et les priorités stratégiques continues individuelles des écoles et des conseils scolaires.

Équipes d'action sur l'équité

Les équipes d'action sur l'équité seront composées de 8 élèves : soit deux élèves de 9^e année, deux élèves de 10^e année, deux élèves de 11^e année et deux élèves de 12^e année. Le but de ce critère est de s'assurer que chaque année scolaire de l'école est représentée. De plus, cette structure encourage le mentorat en visant à favoriser un environnement d'apprentissage chez les membres les plus jeunes et les plus âgés de l'équipe. Les équipes d'action sur l'équité ne toléreront pas une dynamique hiérarchique parmi les élèves membres; elles planifient plutôt la durabilité (mise en œuvre à long terme) et un contexte diversifié d'expériences vécues différentes. L'un des élèves de 12^e année sera nommé pour coprésider l'équipe d'action sur l'équité. Il est à noter que la moitié des élèves membres (50 %) doivent s'identifier comme étant PANDC.

De plus, deux enseignant.e.s doivent être membres des équipes d'action sur l'équité : un enseignant qui est passionné et intéressé par l'éducation multiculturelle, et un enseignant d'art qui peut aider à faciliter les composantes artistiques du programme. Dans la mesure du possible, les enseignant.e.s doivent s'identifier comme étant PANDC. Si ce n'est pas possible compte tenu du répertoire du personnel, les deux enseignant.e.s doivent avoir une formation à jour sur la lutte contre le racisme et les alliances. Un des deux enseignants doit coprésider l'équipe d'action sur l'équité aux côtés de l'élève de 12^e année nommé à la coprésidence.

Membres :



Les écoles qui seront sélectionnées pour participer au projet pilote proposé doivent répondre aux critères suivants :

1. Déterminer une voie de communication claire entre l'équipe d'action sur l'équité et l'équipe administrative.
2. Déterminer les mécanismes de production de rapports qui sont appropriés et qui réduisent au minimum le stress pour les élèves et les membres de l'administration.
3. Trouver un endroit où l'équipe d'action sur l'équité peut régulièrement se réunir et entreposer les fournitures du programme.
4. Communiquer ouvertement avec Futur du Nord au sujet des priorités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).
 - Comme il a été mentionné ci-dessus, le projet pilote proposé sera rigoureusement structuré de manière à respecter un calendrier cohérent de 10 semaines qui comprend des objectifs hebdomadaires.

La répartition hebdomadaire est la suivante :

La **SEMAINE 1** consiste en une période de recrutement et d'intégration.

La **SEMAINE 2** vise à offrir des ateliers à tous les membres à des fins de formation.

Les **SEMAINES 3 ET 4** sont désignées pour la conception et le développement du projet artistique que l'équipe choisit de réaliser.

Les **SEMAINES 5 À 8** consistent à mettre en œuvre le projet artistique dans l'école.

La **SEMAINE 9** est une période d'évaluation et de réflexion

La **SEMAINE 10** mettra fin au projet pilote en prenant le temps de planifier la durabilité et de poursuivre sur la lancée du projet

Résultats du projet pilote. Les équipes d'action sur l'équité mettront l'accent sur l'éducation multiculturelle en accordant la priorité au leadership des jeunes et aux actions menées par les jeunes, en créant un espace plus sûr, en mettant en œuvre un système de soutien, en favorisant la communication ouverte et en favorisant l'apprentissage artistique. Cela sera possible en lançant le projet pilote et quatre équipes d'action sur l'équité dirigées par des jeunes dans des écoles secondaires sélectionnées. Les écoles secondaires sélectionnées n'auront pas déjà de groupes d'équité, de diversité et d'inclusion dirigés par des jeunes; par conséquent, on établira des liens entre les équipes d'action sur l'équité et les priorités de l'administration scolaire et du conseil scolaire pour assurer le leadership des jeunes. De plus, on accordera la priorité aux écoles où les populations PANDC sont plus nombreuses, ce qui permettra de créer des espaces plus sécuritaires et des soutiens culturels pour les élèves PANDC.

Les équipes d'action sur l'équité recevront :



Des voies de communication claires pour les partenariats seront établies en harmonisant les priorités et les préoccupations définies par les élèves avec les priorités stratégiques existantes des conseils scolaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cela dit, les équipes d'administration scolaire doivent travailler avec les élèves pour s'assurer que les actions sont entendues, reconnues et traitées. Toutes ces étapes mèneront les équipes d'action sur l'équité vers la conception et la mise en œuvre d'un projet artistique qui accroît l'inclusion, célèbre la culture et appuie les efforts de lutte contre le racisme.

Soutiens aux ateliers. La formation et les ateliers conçus par les coresponsables du projet CN dirigé par les jeunes et l'équipe de Futur du Nord sont un aspect clé du lancement de ce projet pilote. Tous les membres de l'équipe d'action sur l'équité participeront à une période de formation obligatoire adaptée à ce projet, étant donné qu'elle sera créée en consultation avec les jeunes et les professionnels PANDC. Les soutiens aux ateliers fourniront un éventail de ressources qui seront fondamentales pour les objectifs et les valeurs des équipes d'action pour l'équité afin de prioriser l'éducation multiculturelle.

Premièrement, la formation offrira des conseils et des astuces pour parler de sujets sensibles et émotionnels qui ont trait aux différences intergénérationnelles et interculturelles. Cela favorisera des compétences de communication positives et proactives. Deuxièmement, le professionnalisme et le partenariat seront des thèmes clés de la période de formation. Tous les membres seront amenés à comprendre l'importance de travailler efficacement avec les cadres supérieurs en faisant toujours preuve de professionnalisme. Troisièmement, il est important de s'assurer que tous les membres des équipes d'action sur l'équité comprennent bien les politiques, les pratiques et les processus clés qui existent au sein de la structure d'un conseil scolaire, par exemple, les voies de communication, les politiques, les procédures, les codes de conduite et les étapes à suivre pour apporter des changements dans des systèmes complexes. Enfin, les équipes d'action sur l'équité favoriseront l'alliance en veillant à l'utilisation appropriée du langage, en effectuant des actions non performantes et en discutant des concepts de race, de privilège et d'équité, ainsi que des caractéristiques d'un.e allié.e solide.

Budget proposé

Le projet CN (soutenu par l'équipe de Futur du Nord) comprenait le recrutement de deux jeunes coresponsables du projet, une période d'identification du projet, une période de recherche et l'achèvement du présent rapport. Cette phase initiale a été désignée comme la phase 1 (de septembre 2021 à janvier 2022) dans la proposition budgétaire, qui a déjà reçu un financement de 18500 \$ pour appuyer la phase de recherche. Le projet pilote proposé comprend cinq autres phases qui sont décrites ci-dessous :

- La phase 2 (de février 2022 à août 2022) est la phase préalable au lancement et à la préparation, qui nécessitera un financement de 10580 \$. Cette phase consiste à élaborer le matériel et les ateliers, à recruter des écoles et à créer une trousse d'outils. Une équipe d'action sera formée avec des partenaires communautaires intéressés pour élaborer des ateliers et du matériel de formation en fonction des ressources existantes dans la communauté, p. ex., la formation sur l'alliance, offerte par l'entremise de Santé publique Sudbury et districts.
- La phase 3 (de septembre 2022 à novembre 2022) est la phase de lancement du projet pilote qui nécessitera un financement de 23000 \$. À ce stade, deux écoles seront sélectionnées, et elles recevront des honoraires pour leurs élèves, le budget du projet artistique et les fournitures globales pour le projet. Le projet sera ensuite lancé dans les deux écoles.
- La phase 4 (de décembre 2022 à février 2023) est la phase d'évaluation et d'amélioration qui nécessitera un financement de 5000 \$. L'examen des constatations, des réussites et des défis du lancement initial du projet pilote (les deux premières équipes d'action sur l'équité) commencera à produire un rapport sommaire.
- La phase 5 (de mars 2023 à mai 2023) est la phase d'expansion du projet pilote qui nécessitera un financement de 28000 \$. On a déterminé que ce sera le moment de déployer des équipes d'action sur l'équité dans deux nouvelles écoles et de fournir les honoraires pour leurs élèves, le budget du projet artistique et les fournitures globales pour le projet. Le projet sera ensuite lancé dans les deux écoles.
- La phase 6 (de juin 2023 à août 2023) est la phase de durabilité qui nécessitera un financement de 5000 \$. On effectuera l'évaluation, la création de rapports et la planification de la durabilité avec les quatre équipes d'action sur l'équité.

Budget Breakdown

Phase 1 (recherche)

Septembre 2021 à janvier 2022

18,500 \$

Phase 2 (prélancement et préparation)

Février 2022 à août 2022

10,580 \$

Phase 3

(lancement du projet pilote)

Septembre 2022 à novembre 2022

23,000 \$

Phase 4

(évaluation et amélioration)

Décembre 2022 à février 2023

5,000 \$

Phase 5

(expansion du projet pilote)

Mars 2023 à mai 2023

28,000 \$

Phase 6 (durabilité)

Juin 2023 à août 2023

5,000 \$

Le budget proposé pour le lancement du projet pilote comprend également un fonds de bourses de 5000 \$. Dans l'ensemble de données pour le projet CN, il est indiqué qu'il faut offrir plus de possibilités et accroître l'inclusion pour les jeunes/élèves PANDC. Ce fonds de bourses proposé peut être attribué à un.e jeune PANDC (ou réparti entre plusieurs jeunes PANDC). Les critères de sélection pour ce fonds de bourses peuvent être déterminés à une date ultérieure, en consultation avec des partenaires désignés comme Black Lives Matter Sudbury, Santé publique Sudbury et districts, Youth Rex, Passeport pour ma réussite, les communautés autochtones et le Rainbow District School Board. En somme, la proposition budgétaire pour le lancement des cinq prochaines phases du projet pilote proposé (ainsi que le fonds de bourses d'études) est de 71580 \$.

Implications

Futur du Nord (et CN) a besoin du soutien des professionnel.le.s de l'éducation pour comprendre les priorités existantes et soutenir et améliorer les initiatives déjà en place. Le contrat des équipes d'action sur l'équité est un aspect clé de ce projet, pour toutes les parties. Ce sera probablement un nouveau concept pour les jeunes membres, mais il introduira l'importance de l'engagement. Les contrats favoriseront également le partenariat et l'engagement en assurant la responsabilisation continue de toutes les parties concernées. Les élèves, le personnel enseignant et l'administration ont tous été grandement touchés par la pandémie. L'objectif de ce projet pilote est de permettre aux écoles de mettre en œuvre un projet facile et accessible qui est opportun et important, et de reconnaître les limites de toutes les parties. La souplesse sera un aspect des équipes d'action sur l'équité.

Néanmoins, les élèves qui participent au projet pilote proposé et les membres des équipes d'action sur l'équité auront l'occasion d'acquérir diverses compétences du 21^e siècle qui les aideront à réaliser leurs ambitions futures. Le développement des compétences comprend, sans s'y limiter :

1. Pensée critique

6. Productivité

2. Leadership

7. Communication

3. Créativité

8. Compétences sociales

4. Initiative

9. Flexibilité

5. Collaboration

10. Maîtrise de l'information

Appels à l'action

Afin de mieux soutenir les futurs projets dirigés par les jeunes, l'équipe de Culture du Nord a mis de l'avant une liste de souhaits détaillée qui implique toutes les parties potentielles du projet proposé. Ces éléments clés représentent des changements et/ou des soutiens qui conviennent le mieux à une éducation multiculturelle en association avec les équipes d'action sur l'équité proposées qui ont été formulées à partir de l'ensemble des données actuelles du projet CN. Ces propositions constituent un appel à l'action pour la Table de leadership de Futur du Nord, Passeport pour ma réussite, les conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin, la municipalité et le gouvernement canadien.

Table de leadership de Futur du Nord

Il est recommandé d'établir une politique et un protocole pour accroître la représentation des membres de la communauté PANDC à la Table de leadership de Futur du Nord. De plus, les membres de la Table de leadership devraient examiner les processus et les protocoles au sein de leurs organismes individuels afin de considérer les répercussions de cette recherche dans leur propre travail. La Table de leadership de Futur du Nord appuiera le développement futur de ce travail dans le cadre du mandat et des priorités stratégiques de Futur du Nord.

Passeport pour ma réussite

Le soutien et le financement continus du projet Culture du Nord pendant la phase de mise en œuvre et d'évaluation sont des éléments clés de ces appels à l'action, car ils appuient l'expansion du projet des équipes d'action sur l'équité dans d'autres communautés hôtes, après le projet pilote. Il faut aussi envisager de créer un programme permanent à Sudbury : la porte d'entrée du Nord de l'Ontario.

Les conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin

Le projet CN encourage les conseils scolaires à embaucher plus d'enseignant.e.s, d'administrateurs et administratrices et d'employé.e.s PANDC; à mettre en œuvre des formations comme la formation sur les préjugés inconscients et des protocoles pour assurer une présence accrue du personnel autochtone, noir et de couleur (PANDC). Lorsqu'il n'est pas immédiatement possible d'embaucher plus de personnel PANDC, inclure des conférenciers invités, formateurs, présentateurs d'ateliers, aînés et gardiens du savoir PANDC dans le milieu scolaire afin d'appuyer une présence accrue de dirigeants PANDC dans le milieu scolaire.

Il est également important d'établir des politiques et des protocoles clairs de lutte contre le racisme ainsi que des stratégies visant à traiter les incidents de racisme chez les élèves, en reconnaissant que les mesures traditionnelles de signalement ne sont pas efficaces pour prévenir le racisme ou y mettre fin. L'ensemble de données du projet CN soutient la mise en place d'ateliers et de formations, ainsi que de séances d'information dirigées par les jeunes dans les écoles primaires et secondaires, qui abordent des sujets comme le racisme, la façon d'être un allié et les définitions du racisme, et qui aident les élèves à devenir des alliés dès leur plus jeune âge. Cette action va de pair avec la littérature existante sur l'importance de l'éducation multiculturelle. De plus, l'idéal est d'augmenter le nombre de travailleurs de soutien autochtones dans les écoles, et d'envisager d'embaucher des travailleurs de soutien aux élèves noirs pour favoriser des espaces plus sécuritaires. Enfin, il s'agit d'un appel à l'action visant à soutenir les projets de recherche dirigés par des jeunes et à examiner les politiques qui excluent et invalident la recherche dirigée par des élèves du secondaire.

La municipalité

Ce projet dirigé par des jeunes espère clairement que l'on envisagera d'établir des voies de communication permettant aux jeunes PANDC de se faire entendre par le maire et le conseil municipal, et que la municipalité tiendra compte des besoins de la population croissante de nouveaux arrivants. Les statistiques descriptives de ce projet appuient la création de possibilités, pour les jeunes PANDC, d'effectuer des stages rémunérés et des stages coopératifs en vue d'accroître la représentation des personnes PANDC au sein du personnel de la municipalité.

Le gouvernement canadien

Il s'agit d'un appel à l'action lancé au gouvernement du Canada pour appuyer l'expansion du projet des équipes d'action sur l'équité dans d'autres écoles à la suite des constatations et des résultats du projet pilote; et aider les équipes d'action sur l'équité à présenter, aux échelons supérieurs du gouvernement, les défis et les sujets de préoccupation qu'elles ont identifiés afin d'appuyer le changement des systèmes.

Conclusion

Considérations éthiques

Le projet CN a appliqué des procédures éthiques tout au long du projet. Les participants ont été informés de la possibilité de subir de la détresse émotionnelle en raison de la nature des questions du sondage et de l'entrevue. Tous les participants pouvaient demander des renseignements supplémentaires, appuyer et/ou révoquer leur consentement à tout moment pendant le projet; le respect de la dignité des participants est une priorité. On assure la protection de la vie privée, ainsi que l'anonymat des participants et un niveau adéquat de confidentialité des données de recherche. Tous les participants ont donné leur consentement verbal éclairé. De plus, tous les conflits d'intérêts possibles concernant la ou les chercheuses ont été déclarés pour maintenir l'objectivité. Enfin, la recherche a été menée avec honnêteté, transparence et divulgation complète.

Limites

Le projet CN a fait face à des restrictions et des contraintes de recherche qu'il convient de reconnaître. Pour toutes les parties concernées, ce projet de recherche était une nouvelle entreprise, qui nécessitait l'évolution constante des attentes. La courbe d'apprentissage de ce projet a permis de tirer de nombreuses leçons pour de futurs projets dirigés par des jeunes. Par exemple, après mûre réflexion, on a conclu qu'il faut accorder un délai plus long pour un projet dirigé par des jeunes. Il est impératif pour la réussite d'un projet dirigé par des jeunes que tous les coresponsables et mentors du projet soient conscients des attentes du projet, mais aussi réalistes par rapport aux exigences de la recherche. Il n'est pas réaliste de demander à des élèves du secondaire de mener un projet de recherche sans une période intensive d'apprentissage et de formation – il est essentiel de bien comprendre les compétences et les connaissances de recherche antérieures que chaque membre apporte au projet. Toutefois, pour ce faire, il est nécessaire d'avoir un délai plus long. En ce qui concerne ce projet de recherche, les délais condensés ont entraîné des limites. With respect to this research project, the condensed deadlines did incur limitations.

Il est important de noter que l'absence de formation en éthique pour toutes les parties concernées était une limite. Il aurait été avantageux que tous les membres de l'équipe (plutôt qu'un seul) suivent leur formation et obtiennent leur certification en matière d'éthique afin d'éviter d'ajouter des étapes pour maintenir les normes d'éthique. Encore une fois, cela s'explique en grande partie par la nouveauté d'un modèle de projet dirigé par des jeunes et par l'échéancier restreint.

La taille de l'échantillon, la collecte des données, les méthodes et l'accès aux données sont d'autres limites de ce projet de recherche. Bien que plus de 100 personnes aient participé au projet, ce taux de participation n'est pas représentatif de tous les jeunes PANDC du district de Sudbury et Manitoulin. Étant donné que ce projet consiste en des données qualitatives, il est toujours possible que l'échantillon soit biaisé, car les questions et/ou les réponses peuvent avoir été mal interprétées. Il pourrait aussi y avoir un biais humain de la part des coresponsables du projet, car comme ce sujet découle d'une passion innée – il peut représenter une limite potentielle. La méthodologie de recherche utilisée dans le projet CN aurait pu inclure d'autres méthodes d'analyse, c'est-à-dire des analyses statistiques qui offriraient de meilleures occasions de valider et/ou d'infirmer les hypothèses.

Enfin, le manque d'accès à certaines données et/ou ressources a entraîné des limites relatives aux constatations. Il est difficile de mener à bien un projet de recherche sans avoir accès à l'information de toutes les parties concernées. Les voies de communication avec les conseils scolaires ont été limitées, car il a fallu beaucoup de temps et d'efforts pour déterminer les bonnes approches pour mettre en œuvre de la recherche dirigée par les jeunes dans les quatre conseils scolaires du district de Sudbury et Manitoulin.

Recommandations

Futur du Nord a appuyé ce projet en aidant à la préparation du rapport et en établissant un modèle, en offrant du mentorat et de la formation, en aidant au recrutement des participant.e.s, en offrant du soutien en cas de besoin, en élaborant la présentation finale, en fournissant des conseils et du soutien en matière de recherche, ainsi qu'en rédigeant l'ébauche du rapport final. Tout au long de ce projet, les stagiaires de Futur du Nord et les coresponsables du projet CN ont acquis un éventail de compétences qui leur seront utiles dans leurs parcours universitaires et professionnels à l'avenir. La recherche, les techniques de présentation, l'engagement communautaire, l'organisation, la gestion du temps, le leadership, le réseautage, le travail d'équipe, la pensée et la conception créatives, l'adaptabilité, la communication et l'objectivité sont des exemples des compétences acquises. Néanmoins, les projets dirigés par des jeunes nécessitent un mentorat professionnel et des ressources adéquates pour réussir. Il est recommandé d'avoir une période de formation qui passe en revue les compétences essentielles pour mener des recherches et travailler de façon professionnelle.

« Mon identité culturelle me rend unique par rapport aux autres, ce qui me rend fier. »

« J'ai grandi et j'ai appris à quel point c'est incroyable d'être moi, et j'adore ça. »

« Une fois que vous avez trouvé ces personnes, vous avez l'impression qu'il y a même cette petite communauté derrière vous et que vous avez votre place. »

– Élèves participantes anonymes

Références :

Burnett, A., Moorley, C., Grant, J., Kahin, M., Sagoo, R., Rivers, E., Deravin, L. et Darbyshire, P. (2020). Dismantling racism in education: In 2020, the year of the nurse & midwife, "it's time.". *Nurse education today*, 93, 104532. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104532>

Futur du Nord. (2021). Notre engagement. Futur du Nord <https://futurdunord.ca>

Ghosh, R., et Galczynski, M. (2014). *Redefining Multicultural Education, Third Edition: Inclusion and the Right to Be Different*. Canadian Scholars Press Inc.

Great Schools Partnership. (2013). *Multicultural Education Definition*. The Glossary of Education Reform for Journalists, Parents and Community Members. <https://www.edglossary.org/multicultural-education/>

Oxford Dictionaries. (2022). *The Home of Language Data*. <https://languages.oup.com/>

Passeport pour ma réussite Canada. (2021). À propos. Passeport pour ma réussite. <https://www.passeport-pourmareussite.ca/>

Santé publique Sudbury et districts. (2018). *Infographique : 2016 Profil démographique Santé publique Sudbury et districts recensement abrégé - Santé publique Sudbury et districts*. <https://www.phsd.ca/fr/ressources/recherche-et-statistiques/statistiques-sur-la-sante/infographique-2016-profil-demographique-sante-publique-sudbury-et-districts-recensement-abrege/>

Sánchez, B., Anderson, A.J., Weiston-Serdan, T., et Catlett, B.S. (2021). Anti-racism education and training for adult mentors who work with BIPOC adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 36(6), 686-716. doi:10.1177/07435584211043288

Institut Tamarack. (2019). Fonds d'innovation communautaire 2019-2020 Lignes directrices de communication. file:///C:/Users/17059/Downloads/Communication%20guidelines-%20Tamarack.pdf

La Fonction publique de l'Ontario. (2017). Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation. http://www.edu.gov.on.ca/fre/about/education_equity_plan_fr.pdf