

## Directives du ministre au Peel District School Board

Directives	Échéancier et livrables
<p>1. Le Conseil doit retenir les services d'un médiateur indépendant ou d'un spécialiste en résolution de conflits qui l'aidera à cerner, à traiter et à résoudre le dysfonctionnement entre les membres du Conseil et entre les membres du Conseil et le directeur, et les directeurs associés. Tous les membres du Conseil doivent assister à une ou à plusieurs séances de médiation, comme le détermine le médiateur ou le spécialiste en résolution de conflits, et doivent faire tous les efforts possibles pour atteindre ces objectifs.</p> <p>Le Conseil doit veiller à ce que le directeur et les directeurs associés participent à la médiation.</p> <p>Il doit veiller à ce que le médiateur ou le spécialiste en résolution de conflits soumette un rapport provisoire et un rapport définitif au ministère de l'Éducation, comme il est établi ci-contre.</p> <p>Les membres du Conseil doivent convaincre le ministre qu'ils peuvent travailler ensemble et collaborer avec le directeur de l'éducation et les directeurs associés en vue d'assurer une saine gouvernance dans l'intérêt de tous les élèves du conseil scolaire.</p>	<p>D'ici le 26 mars 2020 : Présentation d'une lettre par chaque membre du Conseil attestant son engagement à participer pleinement à la médiation.</p> <p>D'ici le 17 avril 2020 : Envoie d'une confirmation que les services d'un médiateur ou d'un spécialiste en résolution de conflits ont été retenus.</p> <p>D'ici le 14 mai 2020 : Présentation au ministère d'un rapport provisoire préparé et signé par le médiateur ou le spécialiste en résolution de conflits et comprenant ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le nombre d'heures de médiation effectuées à ce jour;</li><li>• une confirmation de la participation de tous les membres du Conseil ainsi que du directeur et des directeurs associés;</li><li>• toute préoccupation au sujet du degré de participation à la médiation, le cas échéant;</li><li>• les observations du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits au sujet des progrès accomplis en vue de déterminer et de résoudre le dysfonctionnement;</li><li>• les observations du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits sur la capacité collective des membres du Conseil à assurer une gouvernance efficace;</li><li>• les observations du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits sur la capacité collective du directeur et des directeurs associés à assurer un leadership efficace, en précisant les progrès accomplis à cet égard.</li></ul> <p>D'ici le 19 juin : Présentation au ministère d'un rapport définitif préparé et signé par le médiateur et comprenant ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le nombre d'heures de médiation effectuées;</li><li>• une confirmation de la participation de tous les membres du Conseil ainsi que du directeur et des directeurs associés;</li><li>• toute préoccupation au sujet du degré de participation à la médiation, le cas échéant;</li><li>• les observations du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits au sujet des progrès</li></ul>

	<p>accomplis en vue de déterminer et de résoudre le dysfonctionnement;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l’avis du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits sur la question de savoir si le directeur et les directeurs associés peuvent collaborer les uns avec les autres pour assurer un leadership efficace au sein du Conseil;</li> <li>• l’avis du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits sur la question de savoir si les membres du Conseil peuvent collaborer les uns avec les autres et avec le directeur de l’éducation du Conseil afin d’assurer une saine gouvernance dans l’intérêt de tous les élèves du Conseil.</li> </ul> <p>D’ici le 30 juin 2020 : Les membres du Conseil doivent fournir une preuve qu’ils peuvent travailler ensemble et collaborer avec le directeur de l’éducation et les directeurs associés en vue d’assurer une saine gouvernance dans l’intérêt de tous les élèves du Conseil, notamment en fournissant un rapport du Conseil présentant les actions qu’a prises le Conseil concernant cette directive.</p> <p>Le ministre examinera la preuve fournie par le Conseil, ainsi que tout autre renseignement pertinent, comme le rapport du médiateur ou du spécialiste en résolution de conflits.</p>
<p>2. Les membres du Conseil doivent immédiatement cesser de participer aux comités responsables de l’embauche, de la promotion et de la nomination d’employés, y compris pour des postes ou nominations temporaires ou intérimaires, à l’exclusion du poste de directeur de l’éducation.</p> <p>Le Conseil doit instaurer une politique qui empêche les membres du Conseil de participer à des comités d’embauche, de promotion ou de nomination pour des postes autres que celui du directeur de l’éducation.</p>	<p>D’ici le 26 mars 2020 : Envoi d’une confirmation que la pratique a cessé.</p> <p>D’ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Présentation de la politique approuvée par le Conseil.</p>
<p>3. Jusqu’à ce que le ministre soit convaincu que les membres du Conseil peuvent travailler ensemble et collaborer avec le directeur de l’éducation et les directeurs associés pour assurer une saine</p>	<p>D’ici le 26 mars 2020 : Envoi d’une confirmation que toutes les plaintes et enquêtes ont été suspendues.</p>

<p>gouvernance (voir la directive n° 1), le Conseil doit suspendre toutes les plaintes officieuses ou officielles relatives au Code de conduite des membres du Peel District School Board (PDSB), y compris les enquêtes ouvertes et tous les rapports qui doivent encore être examinés par le Conseil au cours d'une réunion publique.</p>	
<p>4. Le Conseil doit retenir les services d'un autre commissaire à l'intégrité qui possède une expérience et une expertise avérées en matière d'application des principes des droits de la personne et du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario, et qui sera chargé des plaintes relatives au code de conduite qui concernent des questions relatives aux droits de la personne.</p>	<p>D'ici le 4 mai 2020 : Envoi d'une confirmation que les services d'un autre commissaire à l'intégrité ont été retenus.</p>
<p>5. Le Conseil doit retenir temporairement les services d'un parlementaire ou d'un spécialiste en gouvernance de l'extérieur afin d'établir des procédures et des pratiques visant à assurer une gouvernance efficace, respectueuse et transparente.</p> <p>Le Conseil doit retenir les services du spécialiste jusqu'à ce que le ministère approuve un rapport d'étape du spécialiste confirmant que de telles pratiques et procédures sont en place.</p> <p>Le Conseil doit créer un poste permanent pour assumer les responsabilités du parlementaire et offrir au Conseil des services consultatifs et un soutien professionnels en matière de gouvernance.</p>	<p>D'ici le 17 avril 2020 : Envoi d'une confirmation que les services d'un spécialiste ont été retenus.</p> <p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 et tous les 30 jours par la suite : Présentation au ministère d'un rapport d'étape préparé et signé par le spécialiste. Les rapports doivent continuer d'être présentés jusqu'à ce que le ministère approuve un rapport confirmant que des pratiques et des procédures adéquates sont en place.</p> <p>Au plus tard 45 jours après la cessation des services du spécialiste temporaire : Envoi d'une confirmation qu'un poste permanent a été pourvu.</p>
<p>6. Le Conseil doit adopter et mettre en œuvre un plan d'apprentissage annuel obligatoire pour les membres du Conseil. Tous les membres du Conseil, qu'ils soient déjà en poste ou nouvellement élus, doivent suivre le plan d'apprentissage annuel, qui comprendra les thématiques suivantes :</p>	<p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Présentation d'un plan d'apprentissage.</p> <p>D'ici le 30 septembre 2020 : Envoi d'une confirmation que tous les membres ont suivi le plan d'apprentissage.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>i. les obligations et les responsabilités en vertu de la <i>Loi sur l'éducation</i> et de toutes les autres lois, notamment la <i>Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée</i>, la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> et le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario;</li> <li>ii. les règlements administratifs du PDSB;</li> <li>iii. le recours approprié au Code de conduite des conseillers scolaires du PDSB;</li> <li>iv. la gouvernance du PDSB et d'autres politiques clés, notamment les politiques concernant la conduite des conseillers scolaires, les conflits d'intérêts, l'équité et l'éducation inclusive ainsi que les droits de la personne.</li> </ul>	
<p>7. Le Conseil doit examiner ses comités permanents et spéciaux, et prendre des mesures pour s'assurer que la diversité raciale des membres du Conseil est adéquatement représentée dans la composition des comités.</p>	<p>Le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Envoi d'une confirmation du caractère adéquat de la représentation soutenue par le vote majoritaire d'au moins les deux tiers des membres du Conseil.</p>
<p>8. Le Conseil doit retenir les services d'un spécialiste externe pour aider les membres du Conseil à procéder à une évaluation solide et transparente du rendement du directeur de l'éducation, notamment en ce qui concerne le racisme envers les Noirs, l'islamophobie et d'autres questions d'équité urgentes, ainsi que les pratiques du conseil scolaire en matière de gouvernance et de ressources humaines. Le Conseil doit inclure dans le processus d'évaluation une évaluation à 360 degrés qui comprend des commentaires confidentiels des membres de la haute direction, des directeurs d'école, des enseignants, des élèves, des conseillers scolaires et des représentants de la communauté du Conseil.</p>	<p>D'ici le 18 mai 2020 : Envoi d'une confirmation que les services d'un spécialiste ont été retenus.</p> <p>D'ici le 31 août 2020 : Présentation des objectifs d'apprentissage professionnel, des objectifs de rendement et de la mesure du rendement pour le directeur de l'éducation.</p> <p>D'ici le 31 août 2021 : Envoi d'une confirmation de l'achèvement du plan de gestion du rendement.</p>

<p>9. Le PDSB doit mettre au point et réaliser un bulletin annuel sur la responsabilité en matière d'équité qui doit être inclus dans le rapport annuel du directeur de l'éducation à l'intention du Conseil en vertu du paragraphe 283(3) de la <i>Loi sur l'éducation</i>, et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. fait état de résultats clairement définis et centrés sur l'élève, y compris l'élimination des disparités dans la réussite des élèves des diverses communautés du Conseil;</li> <li>ii. établit des mesures de responsabilisation et des responsabilités pour le leadership au niveau des écoles et de la direction du conseil scolaire, et ce, à l'aide de données ventilées par école, année d'études, race, langue, handicap, sexe, genre et statut socioéconomique qui portent sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>o les taux de suspension, d'expulsion et d'obtention de diplôme;</li> <li>o la représentation dans les cours théoriques et appliqués et les cours crédités qui sont élaborés à l'échelon local;</li> <li>o la représentation dans l'enfance en difficulté;</li> <li>o la représentation dans les programmes spécialisés régionaux;</li> <li>o l'accumulation de crédits;</li> <li>o l'absentéisme des élèves;</li> </ul> </li> <li>iii. évalue les progrès réalisés pour améliorer les résultats de tous les élèves et en rend compte.</li> </ul> <p>Le Conseil doit effectuer un suivi centralisé des données ventilées par race sur les suspensions (à l'intérieur et à l'extérieur de l'école), les expulsions et les exclusions, et en rendre compte publiquement par le truchement du bulletin annuel sur la responsabilité en matière d'équité.</p>	<p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Présentation d'un premier rapport d'avancement.</p> <p>D'ici le 31 janvier 2021 : Présentation du bulletin dans le cadre du rapport annuel du directeur.</p>
<p>10. Le Conseil doit créer un nouveau Bureau de l'équité solide qui réunit les portefeuilles actuels Équité et Climat et</p>	<p>D'ici le 31 juillet 2020 : Présentation d'un rapport confirmant l'embauche du surintendant ou de la</p>

<p>sera géré par un surintendant ou une surintendante de l'équité. Le Bureau de l'équité doit être chargé de mettre au point et de réaliser un plan d'action pour l'équité, annuel, stratégique et complet, afin de remédier aux inégalités systémiques subies par les élèves et le personnel. Le Conseil doit exiger que le Bureau de l'équité établisse le plan d'action en collaboration avec le commissaire des droits de la personne du Conseil, et veiller à ce que le plan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. fixe des objectifs précis afin de réduire et d'éliminer les inégalités au sein du PDSB, ces objectifs étant liés à des actions et à des résultats mesurables;</li> <li>ii. inclue l'utilisation des données de recensement des élèves et des lieux de travail pour éclairer les décisions relatives aux politiques, protocoles, programmes et autres initiatives axées sur les élèves;</li> <li>iii. soit offert publiquement à la communauté du Conseil d'ici juin de chaque année.</li> </ol> <p>Le Conseil doit utiliser les données de recensement des élèves et des lieux de travail pour éclairer les décisions relatives aux politiques, protocoles, programmes et autres initiatives axées sur les élèves.</p> <p>Le Conseil doit s'assurer qu'un surintendant de l'équité est embauché au moyen d'un affichage de poste à l'interne et à l'externe. Le titulaire de ce poste est responsable du Bureau de l'équité et de la mise en œuvre du plan d'action annuel pour l'équité, et il rend compte de l'équité au directeur associé. Le conseil scolaire doit créer le poste d'agent ou d'agente des services de liaison au Bureau de l'équité; l'agent sera chargé d'établir un plan global de sensibilisation visant à rétablir et à maintenir la confiance et la crédibilité auprès de la communauté du Conseil, plus particulièrement des communautés noires, et de la direction de la mise en</p>	<p>surintendante de l'équité, la description des fonctions et la structure hiérarchique.</p> <p>D'ici le 31 août 2020 : Confirmation que des objectifs de rendement, des mesures et des indicateurs de performance ont été établis pour le poste et approuvés par l'évaluateur et la personne évaluée.</p> <p>31 octobre 2020 : Confirmation de la création du Bureau de l'équité. Confirmation de l'embauche d'un agent ou d'une agente des services de liaison</p> <p>30 novembre 2020 : Présentation du plan de sensibilisation communautaire.</p> <p>31 mars 2021 : Présentation du rapport d'étape sur le plan d'action pour l'équité, qui devrait comprendre le nombre de participations et un sommaire des commentaires reçus à cette date.</p> <p>À partir du 31 mai 2021 et chaque année suivante : Diffusion publique du plan d'action pour l'équité à la communauté du Conseil.</p>
---	--

<p>œuvre, de l'évaluation et du compte rendu du plan. Le Conseil inclura dans le plan des objectifs précis liés à des actions et à des résultats mesurables.</p>	
<p>11. Le Conseil doit mettre en place un comité consultatif d'élèves, représentatif de la démographie et des intersectionnalités de l'ensemble des élèves du Conseil, avec lequel le directeur de l'éducation et la haute direction peuvent se concerter sur les politiques, programmes et initiatives liés aux élèves, comme les changements dans le curriculum, les politiques et les procédures relatives à la discipline, le code vestimentaire, et les programmes parascolaires. L'établissement de ce comité doit être l'une des priorités du Bureau de l'équité.</p>	<p>D'ici le 30 septembre 2020 : Présentation du mandat. Le mandat doit être élaboré en consultation avec les élèves et les groupes d'élèves.</p>
<p>12. Le Conseil doit prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver l'indépendance du Commissariat des droits de la personne au sein de la structure organisationnelle du Conseil ainsi que son impartialité, afin de lui permettre de se concentrer sur ses principales responsabilités pour déceler et éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les élèves, les familles, les membres du personnel et les communautés du Conseil. Le mandat du Commissariat consiste à recevoir les plaintes relatives aux droits de la personne, à les examiner et à faire enquête, ainsi qu'à veiller à ce que la procédure du Conseil pour le traitement de ces plaintes soit largement communiquée et accessible.</p> <p>Le Conseil doit exprimer clairement le rôle indépendant et impartial du Commissariat des droits de la personne dans la politique n° 51, la procédure opérationnelle 1 et les instruments qui leur succèdent.</p>	<p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Présentation d'un rapport sur les mesures qui ont été prises; présentation d'une politique et d'une procédure opérationnelle mises à jour.</p>

<p>13. À la lumière du préjudice pour la collectivité, particulièrement pour les communautés noires, le Conseil doit procéder à un examen complet et équitable afin de présenter des excuses appropriées et respectueuses.</p>	<p>26 mars 2020 : Présentation d'un rapport au ministre concernant les mesures prises par le Conseil.</p>
<p>14. Le Conseil doit établir une stratégie et un plan d'action complets sur quatre ans pour aborder et éliminer les disparités statistiquement importantes en matière d'inscription, de réussite et de résultats des élèves noirs, des autres élèves racialisés et des élèves autochtones dans les parcours et les programmes d'études appliquées, de formation générale, élaborés à l'échelon local, y compris l'éducation de l'enfance en difficulté et les programmes régionaux d'apprentissage (Regional Learning Choices Programs). Le plan du Conseil doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. inclure des objectifs précis liés à des actions, des résultats mesurables et des délais pour atteindre ces objectifs;</li> <li>ii. inclure des actions et des résultats mesurables pour réduire les effets des préjugés implicites sur les résultats disproportionnés des élèves noirs du PDSB, pour encourager les élèves noirs à se fixer des buts et à réussir sur le plan scolaire;</li> <li>iii. désigner un ou plus d'un employé pour assumer la responsabilité de travailler dans but d'atteindre les objectifs fixés dans le plan;</li> <li>iv. inclure des dispositions permettant de s'engager avec les parents;</li> <li>v. inclure des dispositions prévoyant la présentation de rapports publics sur les progrès accomplis dans l'obtention des résultats prévus dans la stratégie.</li> </ul> <p>Le Conseil doit exiger que la responsabilité du plan d'action soit explicitement abordée dans le plan stratégique pluriannuel du Conseil, le</p>	<p>19 juin 2020 : Présentation du rapport d'étape de la stratégie, qui doit comprendre un plan de mobilisation des étudiants et des parents.</p> <p>31 décembre 2020 : Présentation de la stratégie et du plan d'action.</p> <p>30 juin 2021 : Présentation du rapport de suivi de l'échéancier des évaluations du rendement des directeurs, des agents de supervision, du directeur de l'éducation et des directeurs associés, mentionnant que la responsabilité du plan d'action a été abordée.</p>

<p>plan d'amélioration du Conseil scolaire pour le rendement et le bien-être des élèves (PACSRBEE), le plan d'action pour l'équité, et les évaluations du rendement des directeurs, des agents de supervision, du directeur de l'éducation et des directeurs associés. Cette stratégie et ce plan d'action devraient être un élément clé du bulletin annuel sur la responsabilité en matière d'équité.</p>	
<p>15. Le Conseil doit élaborer un plan de formation professionnelle solide, complet et stratégique pour les cadres supérieurs sur l'équité, les droits de l'homme, la lutte contre les préjugés et le racisme envers les Noirs qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. est fortement étayé par des données ventilées par race en ce qui concerne les élèves, le personnel et l'ensemble de la communauté du PDSB;</li> <li>ii. fixe des objectifs précis et est lié à des actions et à des résultats mesurables;</li> <li>iii. inclut des dispositions prévoyant la présentation de rapports publics sur les progrès accomplis dans la réalisation du plan.</li> </ul> <p>Le Conseil doit s'assurer qu'un employé (ou plusieurs) est responsable de la mise en œuvre du plan.</p>	<p>D'ici le 19 juin 2020 : Présentation d'un plan.</p> <p>D'ici le 30 juin 2021 : Présentation d'un rapport confirmant l'achèvement d'un plan de formation pour tous les cadres supérieurs. Cela doit comprendre un rapport sur l'atteinte des objectifs déterminés liés à des actions et à des résultats mesurables.</p>
<p>16. Le Conseil doit élaborer sa politique de lutte contre le racisme en consultation avec la communauté du Conseil et la Commission ontarienne des droits de la personne. Le Conseil doit veiller à ce que la politique s'applique aussi bien aux élèves qu'au personnel et qu'elle comprenne des résultats, des procédures opérationnelles, des rôles, des responsabilités et des mesures de responsabilisation clairement définis.</p>	<p>D'ici le 17 avril 2020 : Présentation d'un plan de consultation auprès de la communauté.</p> <p>D'ici le 30 septembre 2020 : Présentation du rapport de consultation de la communauté.</p> <p>D'ici le 31 décembre 2020 : Présentation de la politique, qui doit comprendre la confirmation de la consultation auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.</p>
<p>17. Le Conseil doit élaborer et mettre en œuvre un plan, comprenant un échéancier et des objectifs raisonnables, visant à modifier son système d'orientation pour tenir compte des</p>	<p>D'ici le 19 juin 2020 : Présentation d'un plan.</p> <p>À partir du 30 septembre 2020 : Présentation de rapports d'étape trimestriels pour un total de six rapports.</p>

<p>besoins et des attentes des élèves et de leur famille, et remédier aux insuffisances et aux lacunes en matière de soutien et d'orientation pour des groupes démographiques historiquement et actuellement mal desservis, en portant une attention particulière aux élèves noirs.</p>	
<p>18. Le Conseil doit, par l'intermédiaire de son Bureau de l'équité créé conformément à la directive 10, entreprendre une vérification complète de la diversité dans les écoles, y compris pour les dénominations, les mascottes, les bibliothèques et les salles de classe. Le Conseil doit évaluer les livres, les médias et les autres ressources actuellement utilisés pour l'enseignement et l'apprentissage de l'anglais, de l'histoire et des sciences sociales, afin d'utiliser des ressources inclusives, adaptées à la culture, pertinentes et à l'image des élèves et des communautés scolaires plus larges du conseil scolaire. Le Conseil doit s'assurer que la vérification est l'une des priorités du Bureau de l'équité et affecter les ressources adéquates pour effectuer une vérification approfondie.</p>	<p>31 décembre 2020 : Présentation d'un plan de vérification.</p> <p>D'ici le 31 août 2021 : Présentation du rapport de vérification préliminaire.</p> <p>D'ici le 30 juin 2022 : Présentation du rapport de vérification final.</p>
<p>19. Le Conseil doit concevoir un projet pilote de désenclavement de l'enseignement secondaire pour les 9e et 10e années aux fins d'approbation par le ministre. Le Conseil doit inclure au moins deux écoles secondaires dans le plan du projet pilote et doit établir des critères de sélection, comme il est décrit ci-après. Le Conseil doit consulter les conseils scolaires de l'Ontario et d'autres provinces qui ont entrepris des initiatives de désenclavement.</p>	<p>D'ici le 30 avril 2020 : Présentation d'un plan de projet pilote comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des critères pour la sélection d'écoles parmi les écoles ayant le plus grand nombre d'élèves noirs, les plus fortes proportions d'élèves noirs dans les cours appliqués et élaborés à l'échelon local, et les plus fortes proportions d'élèves noirs suspendus, expulsés et exclus.</li> <li>• un plan de mise en œuvre comprenant : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la date à laquelle le Conseil présentera le rapport provisoire;</li> <li>○ la date à laquelle le rapport provisoire sera rendu public;</li> <li>○ la date à laquelle les écoles du projet pilote seront désignées;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ la date à laquelle le Conseil publiera officiellement les résultats du projet pilote.</li> </ul>
<p>20. Le Conseil doit élaborer et mettre en œuvre un plan de communications pour mieux informer la communauté diversifiée du PDSB, y compris tous les parents et les élèves, que les décisions relatives au placement dans les programmes d'enseignement secondaire et au choix des cours doivent être prises en dernier lieu par les élèves et les parents.</p>	<p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Présentation du plan, qui doit inclure des mesures et des indicateurs pour en évaluer l'efficacité.</p> <p>D'ici le 31 mai 2021 : Présentation d'un rapport qui décrit les résultats de la mise en œuvre, en faisant référence aux mesures et aux indicateurs établis, et qui contient les leçons tirées ou les améliorations recommandées.</p>
<p>21. Le Conseil doit, sous réserve du paragraphe 306(1) de la <i>Loi sur l'éducation</i> et lorsque la Loi en dispose autrement pour des raisons sans rapport avec la discipline des élèves (comme la non-immunisation), établir des politiques ainsi que des lignes directrices et des interprétations dans le but d'éliminer les suspensions et expulsions d'élèves de la maternelle à la troisième année à partir de septembre 2021.</p> <p>Sous réserve des paragraphes 306(1) et 310(1), le Conseil doit revoir et réviser sa politique en matière de discipline des élèves afin de refléter et de privilégier les approches de justice réparatrice comme solutions de rechange aux suspensions (à l'intérieur et à l'extérieur de l'école), aux expulsions et aux exclusions, et afin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. d'inclure des renseignements clairs sur les droits, les rôles et les responsabilités des parents dans l'application des procédures disciplinaires de l'école;</li> <li>ii. de demander aux directeurs d'examiner les différents facteurs d'atténuation ainsi que d'autres facteurs selon l'âge des élèves, tout particulièrement concernant les expériences des élèves en lien avec</li> </ol>	<p>D'ici le 31 août 2020 : soumettre le protocole de communication, la politique et les lignes directrices en matière de discipline des élèves approuvée par le Conseil ainsi qu'un plan de mise en œuvre qui doit comprendre des moyens et des services à l'intention des élèves, des familles, le personnel de l'école et les administrateurs pour mettre en œuvre d'autres approches. Présenter le plan de formation du directeur d'école, qui doit comprendre le contenu du programme, les critères d'évaluation pour l'évaluation de l'apprentissage par participant au programme ainsi que les critères d'évaluation pour que les participants évaluent le programme.</p> <p>D'ici le 9 octobre 2020 et d'ici le 12 février 2021 : soumettre au Ministère l'attestation que tous les nouveaux directeurs d'école embauchés ont suivi la formation qui porte sur les principes de l'équité procédurale en éducation. Le programme de formation doit être donné sous l'angle des droits de la personne en ce qu'ils s'appliquent aux enfants et aux jeunes;</p> <p>D'ici le 31 août 2021 : soumettre au Ministère l'attestation que tous les nouveaux directeurs d'école embauchés ont suivi la formation qui porte sur les principes de l'équité procédurale en éducation. Le programme de formation doit être donné sous l'angle des droits de la personne en ce qu'ils s'appliquent aux enfants et aux jeunes.</p>

<p>des obstacles systémiques et l'impact potentiel d'une suspension sur l'éducation continue de l'élève;</p> <p>iii. d'exiger que les agents de supervision soient informés et consultés en ce qui concerne toutes les suspensions, expulsions et exclusions et les appels à la police concernant le comportement d'élèves, sauf en cas d'urgence.</p> <p>iv. d'établir une formation obligatoire pour les candidats à des postes de directeur d'école, ainsi que pour les nouveaux et les actuels directeurs d'école, qui met l'accent sur les principes de l'équité procédurale. Le programme de formation doit être donné sous l'angle des droits de la personne en ce qu'ils s'appliquent aux enfants et aux jeunes;</p> <p>v. de réexaminer et de clarifier le recours aux politiques actuelles du Conseil en ce qui a trait aux autres activités qui peuvent ou doivent mener à une suspension.</p> <p>Le Conseil doit mettre au point un protocole de communications et un plan de mise en œuvre concernant les politiques, lignes directrices et interprétations mentionnées ci-dessus.</p> <p>Le Conseil doit présenter un protocole de communications, une politique et des lignes directrices en matière de discipline des élèves et un plan de mise en œuvre à des fins d'approbation par le ministre.</p>	<p>D'ici le 31 août 2021 : présentation du rapport de vérification.</p>
<p>22. Conformément aux exigences des normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, aussi connues sous le nom de normes relatives aux données contre le racisme de l'Ontario, le Conseil doit établir des seuils afin de cerner les disparités raciales importantes dans toutes les suspensions, exclusions et expulsions (à l'intérieur et à l'extérieur de l'école) et doit fixer des cibles afin de réduire les disparités</p>	<p>D'ici le 19 juin 2020 : Présentation d'un rapport comprenant ce qui suit :</p> <p>i. les seuils déterminés; le nombre de consultations auprès des communautés touchées, les commentaires reçus et la façon dont les préoccupations et les intérêts de ces communautés se reflètent dans les seuils, comme l'exige la norme 32 des normes relatives aux données contre le racisme;</p> <p>D'ici le 30 septembre 2020 : Présentation d'un rapport comprenant ce qui suit :</p>

<p>cernées de 50 % d'ici septembre 2021 et entièrement d'ici septembre 2022.</p>	<p>ii. les disparités raciales importantes recensées;  iii. un plan d'action contenant des échéances en vue d'élaborer, d'examiner et de réviser des politiques, des programmes, des services et des fonctions, au besoin, pour éliminer les disparités importantes.</p> <p>D'ici le 30 novembre 2020 et tous les deux mois par la suite jusqu'au 31 juillet 2021 inclusivement :  Présentation d'un rapport d'étape.</p>
<p>23. Le Conseil doit retenir les services d'un spécialiste externe pour qu'il mène un examen complet des fonctions du Bureau du directeur et du conseil central et formule des recommandations à l'intention du Conseil en vue d'établir des rôles, des responsabilités et des mesures de responsabilisation clairs pour tous les principaux portefeuilles, y compris les services juridiques et les ressources humaines. Une fois l'examen terminé, le Conseil doit veiller à ce que le directeur de l'éducation mène des évaluations rigoureuses des rendements des directeurs associés et du directeur des communications.</p>	<p>D'ici le 17 avril 2020 : Envoi d'une confirmation que les services d'un spécialiste ont été retenus.</p> <p>D'ici le 31 août 2020 : Présentation du rapport du spécialiste, qui doit comprendre des recommandations à l'intention du Conseil.  Présentation d'un rapport énonçant les objectifs d'apprentissage professionnel, les objectifs de rendement et les mesures du rendement pour les directeurs associés et le directeur des communications.</p>
<p>24. Le Conseil doit retenir les services d'un spécialiste indépendant afin d'entreprendre un examen complet des systèmes d'emploi, y compris un examen de la mise en œuvre des recommandations du rapport Turner de 2013 intitulé <i>Hiring and Promotion at the Peel District School Board</i></p>	<p>D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020 : Envoi d'une confirmation que les services d'un spécialiste ont été retenus.</p> <p>D'ici le 30 septembre 2020 : Envoi d'une confirmation de la mise en place d'un comité d'examen des systèmes d'emploi et d'une copie du mandat du comité.  D'ici le 31 janvier 2021 : Présentation d'un rapport préliminaire préparé et signé par le spécialiste, qui doit comprendre un examen de l'ensemble de données sur les effectifs actuels du conseil scolaire et des recommandations indiquant si les données doivent être mises à jour ou s'il faut faire un nouveau recensement.  D'ici le 30 juin 2021 et tous les six mois par la suite jusqu'à ce que l'examen des systèmes d'emploi soit terminé : Présentation d'un rapport d'étape préparé et signé par le spécialiste.</p>

<p>25. Le Conseil doit établir un système centralisé de suivi des candidats et de gestion des dossiers dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi conformément à la directive n° 24, ce qui inclut le recrutement, les promotions et les nominations intérimaires. Le Conseil doit immédiatement conserver tous les documents relatifs au recrutement, aux promotions et aux nominations temporaires.</p>	<p>D'ici le 26 mars 2020 : Envoi d'une confirmation des mesures prises pour assurer la conservation de tous les documents, y compris les documents sous la garde des membres du Conseil, des administrateurs scolaires, du personnel du bureau central et des consultants.</p> <p>D'ici le 31 décembre 2020 : Présentation d'un rapport d'étape de la mise en œuvre d'un système de gestion de dossiers et de suivi.</p> <p>D'ici le 31 août 2021 : Envoi d'une confirmation de la mise en place d'un système de suivi.</p>
<p>26. Le Conseil doit élaborer une nouvelle stratégie solide et complète en matière d'équité et de justice dans l'emploi aux fins d'approbation par le ministre, en s'appuyant sur les résultats de l'examen des systèmes d'emploi et sur le Règlement pertinent (soit le Règlement de l'Ontario 274/12 – Pratiques d'embauche) ainsi que les conventions collectives et les données d'un recensement à jour ou d'un nouveau recensement des lieux de travail, comme en fait mention la directive n° XX. La stratégie doit inclure des objectifs, des résultats, des rôles, des responsabilités et des mesures de responsabilisation clairement définis.</p>	<p>D'ici juin 2023 : présenter la stratégie en matière d'équité et de justice dans l'emploi du Conseil.</p>
<p>27. Le Conseil doit examiner ses processus de demande d'emploi pour déterminer si des candidats racialisés autrement qualifiés sont ou non éliminés et rendre compte des résultats de l'examen à une réunion publique du Conseil.</p> <p>S'il est déterminé que les processus de demande d'emploi du Conseil filtrent de manière inappropriée des candidats qualifiés, le Conseil doit prendre rapidement des mesures pour corriger la défectuosité.</p>	<p>D'ici le 30 septembre 2020 : Présentation des résultats de l'examen et présentation du rapport à la prochaine réunion publique du Conseil après le 30 septembre.</p> <p>D'ici le 31 décembre 2020 : Le cas échéant, confirmation selon laquelle la défectuosité liée au filtrage des candidats a été corrigée.</p>