



SANKOFA

Lignes directrices pour le  
**personnel de soutien aux élèves  
d'ascendance afro-néoécossaise**



# Lignes directrices pour le **personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise**



**SANKOFA**

« **Sankofa** » provient des langues Akin Twi et Fante du Ghana, et signifie essentiellement « retourner chercher ». Le concept est représenté par l'oiseau Sankofa, dont les pieds pointent vers l'avant tandis que la tête est tournée vers l'arrière pour retourner chercher un œuf sur son dos. Le symbole figure sur les documents de la DSAC comme rappel que « pour comprendre notre présent et assurer notre avenir, nous devons connaître notre passé. »

### **Références aux sites Web**

Les références aux sites Web contenues dans le présent document sont fournies uniquement à titre de commodité et ne représentent aucunement l'approbation de la part du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en ce qui concerne le contenu, les politiques ou les produits de ces sites Web. Le ministère ne contrôle pas ces sites Web ni les liens pertinents, et ne peut être tenu responsable de l'exactitude, de la légalité ou du contenu desdits sites Web.

Le contenu d'un site Web cité peut changer sans préavis.

En cas de site périmé ou inapproprié, veuillez le signaler à [links@EDnet.ns.ca](mailto:links@EDnet.ns.ca).

### **Lignes directrices pour le personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise**

© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2025

Le contenu de la présente publication pourra être reproduit en tout ou en partie, pourvu que ce soit à des fins non commerciales, et que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse soit pleinement crédité.

# Remerciements

La Direction des services afro-canadiens (DSAC) du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE) tient à remercier les centres régionaux pour l'éducation pour leur appui dans l'élaboration de ces lignes directrices.

L'élaboration des *Lignes directrices pour le personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise* n'aurait pas été possible sans les contributions et l'appui de nombreux individus. Nous remercions sincèrement les groupes et les personnes qui suivent.

## Personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise

Nous remercions très sincèrement le personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise d'avoir révisé ces lignes directrices avant cette mise à jour et d'avoir fourni ses précieux commentaires. Vos observations ont beaucoup apporté au document final, nous permettant de le peaufiner et de nous assurer qu'il répond aux besoins et aux attentes des élèves dans notre système scolaire.

## Coordinations régionales et personnel de facilitation des Services d'éducation afro-canadienne (SEAC)

Nous remercions sincèrement les coordinations régionales et le personnel de facilitation ayant fourni une rétroaction essentielle et ayant partagé leurs perspectives uniques. Votre collaboration a enrichi les lignes directrices et a assuré leur intégralité et inclusivité.

## Groupe de travail sur les lignes directrices

Nous exprimons notre profonde reconnaissance au groupe de travail pour ses conseils, ses expertises et son engagement inébranlable tout au long du processus d'élaboration. La valeur de la sagesse et de l'expérience collectives de ce groupe dans la création de ces lignes directrices est inestimable.

### Membres du groupe de travail

- Lisa MacNeil, personnel de soutien aux élèves, CRECBV
- Lorraine Reddick, personnel de soutien aux élèves, CRES
- Ashley Taylor, personnel de soutien aux élèves, CREH
- Kathy Rhodes, coordination régionale, SEAC, CRES
- Tracey Mulder, coordination régionale, SEAC, CRESS
- Frances Waterman-O'Connell, facilitatrice, SEAC, CREH
- Melissa Downey, consultante en services aux élèves, DEAC

## Partenaires en éducation et développement de la petite enfance

Nous reconnaissons les efforts de nos partenaires au ministère, dont le souci du détail et l'engagement à la clarté ont grandement amélioré la qualité de ces lignes directrices.

## Communauté

Pour terminer, nous tenons à remercier la communauté plus large pour son appui continu. Votre participation et enthousiasme constituent la force motrice de la réussite continue du programme de personnel de soutien aux élèves.

Le présent document témoigne de l'esprit collaboratif et de l'engagement de tout le monde impliqué. Nous avons confiance que ces lignes directrices seront une ressource précieuse et avons hâte de poursuivre ensemble notre travail pour atteindre nos objectifs communs.



# Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>i</b>
Vue d'ensemble.....	1
<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>Section 1 : caractéristiques et exigences clés</b> .....	<b>5</b>
Caractéristiques clés .....	5
Exigences .....	7
<b>Section 2 : Assignation des postes, processus d'embauche et milieu de travail</b> .....	<b>8</b>
Assignation des postes.....	8
Processus d'embauche.....	8
Milieu de travail.....	8
<b>Section 3 : Description de poste et attentes en matière de rendement</b> .....	<b>9</b>
<b>Section 4 : Rôles and responsabilités</b> .....	<b>11</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>15</b>
<b>Références</b> .....	<b>17</b>





# Vue d'ensemble

Le programme de personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise (PSEAANE) s'engage à favoriser le bien-être, à faciliter la réussite scolaire et à améliorer l'estime de soi (à la fois sur les plans scolaire et personnel) chez les élèves d'ascendance afro-néoécossaise/africaine (ANE/A). Grâce aux piliers du *Cadre stratégique pour l'éducation afro-néoécossaise* et ayant ses fondements dans la philosophie de l'*Ubuntu*, le programme assure l'intégration intentionnelle du PSEAANE au sein des établissements d'enseignement afin d'établir et de favoriser un climat scolaire sécuritaire, accueillant et respectueux sur le plan culturel. Le PSEAANE mobilise et intègre activement les ressources scolaires et communautaires dans l'objectif d'avoir un plus grand effet sur l'apprentissage des élèves. En collaborant avec les administrations, le personnel enseignant, les parents/personnes tutrices et la communauté, le PSEAANE cherche à exercer une influence directe sur l'expérience d'apprentissage de chaque élève d'ascendance ANE/A en Nouvelle-Écosse.

## Préambule

Les jeunes personnes qui s'auto-identifient comme étant d'ascendance ANE/A veulent se sentir en sécurité, accueillies et inspirées au sein de notre système d'éducation provincial. Au cours de notre histoire, les tentatives délibérées de reléguer les individus d'ascendance ANE/A à une sous-classe économique, sociale, éducative, politique et culturelle par l'entremise de politiques et de pratiques sont bien connues. Se voir refuser un accès équitable et une pleine participation à la citoyenneté a créé des conditions où une faible scolarité, des taux de chômage élevés et la pauvreté sont des réalités pour une plus grande part de la population afro-néoécossaise. Ces disparités en matière de revenus, de logement, de scolarité, de carrière et d'une variété d'autres dimensions, comme le souligne le rapport BLAC (*Black Learners Advisory Committee [BLAC] Report: Volume 3 [1994]*), confirment la présence d'injustices omniprésentes que vivent les personnes afro-néoécossaises et mettent en lumière le racisme systémique et institutionnel persistant. Ces injustices continuent d'exister dans notre société, ce qui crée des écarts dans les possibilités qui se présentent aux élèves d'ascendance ANE/A. Par conséquent, comprendre la dynamique et les répercussions du racisme systémique est fondamental pour comprendre l'importance de programmes comme celui du personnel de soutien aux élèves.

Dans le cadre de l'analyse du système d'éducation effectuée pour le rapport BLAC, le comité de consultation sur l'apprentissage des personnes noires a noté plusieurs facteurs sous-jacents aux difficultés que vivent les élèves d'ascendance ANE/A au sein du système d'éducation provincial. Le rapport BLAC a souligné des problèmes systémiques dans le système scolaire, notamment le manque de modèles de rôle d'ascendance ANE/A, un sentiment d'exclusion chez les élèves d'ascendance ANE/A et, dans les programmes d'études, le manque de représentations adéquates d'expériences de personnes d'ascendance ANE/A, ainsi que la minimisation fréquente de contributions importantes d'individus d'ascendance ANE/A. Le rapport BLAC

soulève aussi d'autres défis, notamment un manque de sensibilité chez le personnel enseignant, la faiblesse des attentes, un engagement limité auprès de la communauté d'ascendance ANE/A, les mesures disciplinaires inefficaces, des taux élevés de décrochage scolaire, la faiblesse du taux d'obtention de diplôme et la surreprésentation des élèves d'ascendance ANE/A dans les cours non universitaires et/ou recevant des interventions scolaires particulières. Le rapport souligne les répercussions négatives du racisme sur la réussite et le bien-être des élèves d'ascendance ANE/A, ce qui mène à la différenciation des résultats et des possibilités de réussite.

Il est clair que « [l]e racisme et les pratiques racistes dans les écoles ont des répercussions négatives sur la réussite et le bien-être des élèves noirs et créent des inégalités au niveau des résultats scolaires et des chances de réussite. » (Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, 2020) et que pour les élèves d'ascendance ANE/A, le racisme représente un facteur omniprésent qui nie de façon importante à la qualité de l'éducation, à l'environnement éducatif et à la capacité de réussir au sein du système scolaire. « En raison de la sous-représentation de personnes noires dans les rôles d'enseignement et d'administration dans les écoles de la Nouvelle-Écosse, l'équipe de recherche du rapport BLAC a proposé que la présence d'au moins une personne adulte avec qui les élèves noirs et noirs pourraient s'identifier sur les plans identitaire et culturelle améliorerait la qualité du milieu d'apprentissage dans les écoles » (traduction) (Lee et Marshall 2009, 29).

Ces dernières années, le système d'éducation a subi des transformations positives, notamment en ce qui concerne l'éducation inclusive pour chaque élève. Malgré ces progrès, certains éléments demeurent inchangés. Dès sa mise en œuvre en 2020, la *Politique sur l'éducation inclusive de la Nouvelle-Écosse* (Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, 2019a) s'avère une source d'espoir pour notre système d'éducation en mettant l'accent sur le besoin d'un engagement continu et actif envers la création et l'entretien d'un système plus équitable. La politique confirme l'engagement du système d'éducation envers l'offre d'une éducation équitable, sensible à la culture et à la langue et de haute qualité afin de favoriser le bien-être et la réussite de chaque élève. La politique affirme que chaque élève dans une école inclusive doit vivre un sentiment d'appartenance – c'est-à-dire d'accueil, de sécurité et de valorisation – qui lui permet un apprentissage et une réussite optimaux. La politique explique clairement que le personnel et les équipes de soutien, dont le personnel de soutien aux élèves, jouent un rôle essentiel pour satisfaire à cet engagement. Le PSEAANE joue un rôle clé pour mettre en œuvre les pratiques inclusives et répondre à la diversité des besoins des élèves d'ascendance ANE/A. Le PSEAANE aide aux élèves d'ascendance ANE/A à se faire écouter, voir et appuyer afin de leur fournir des occasions d'atteindre leur potentiel.

## Contexte

Les recherches montrent que les élèves qui vivent des sentiments de sécurité, d'accueil et de connexion dans leur école y restent plus souvent, développent davantage leurs compétences sociales et réussissent mieux sur le plan scolaire. Faire partie d'une communauté accueillante et empathique favorise des sentiments de connexion, de sécurité et de valeurs partagées. Cela, à son tour, favorise le bien-être global de l'individu en fournissant un soutien émotionnel, des sentiments d'inclusion et d'appartenance et des occasions de collaboration et de croissance.

Le rôle du personnel de soutien aux élèves est essentiel pour promouvoir ce sentiment de bien-être dans les écoles. Ces spécialistes jouent un rôle important dans l'offre supplémentaire de soutien émotionnel, d'orientation et de ressources aux élèves, ce qui aide à créer une communauté scolaire où les élèves sentent que leurs perspectives sont comprises et valorisées et qu'il leur est possible de naviguer les défis de façon efficace. La présence du PSEAANE contribue à la création d'un milieu scolaire positif et accueillant qui priorise le bien-être de chaque élève.

La tâche d'établir et de maintenir des relations positives parmi les élèves d'ascendance afro-néoécossaise et les élèves d'ascendance africaine, ainsi que leurs personnes enseignantes, les administrations des écoles et les familles, exige la coordination, la coopération, le temps, l'effort et l'énergie. Ces relations positives ouvrent la voie vers l'apprentissage efficace et bénéficient à tout le monde impliqué. Le PSEAANE joue un rôle essentiel pour créer ces relations au sein du milieu scolaire et collabore étroitement avec le personnel scolaire afin d'assurer un environnement d'apprentissage accueillant pour tout le monde (Hammond 2015).

En adoptant la philosophie de l'*Ubuntu*, le programme de PSEAANE vise à créer un milieu éducatif accueillant et inclusif qui reconnaît les forces et les défis uniques de chaque élève. En appliquant les principes de l'empathie, de la compassion et de l'unité, le programme cherche à créer une communauté de soutien où l'on reconnaît, valorise et autonomise chaque élève dans son épanouissement.

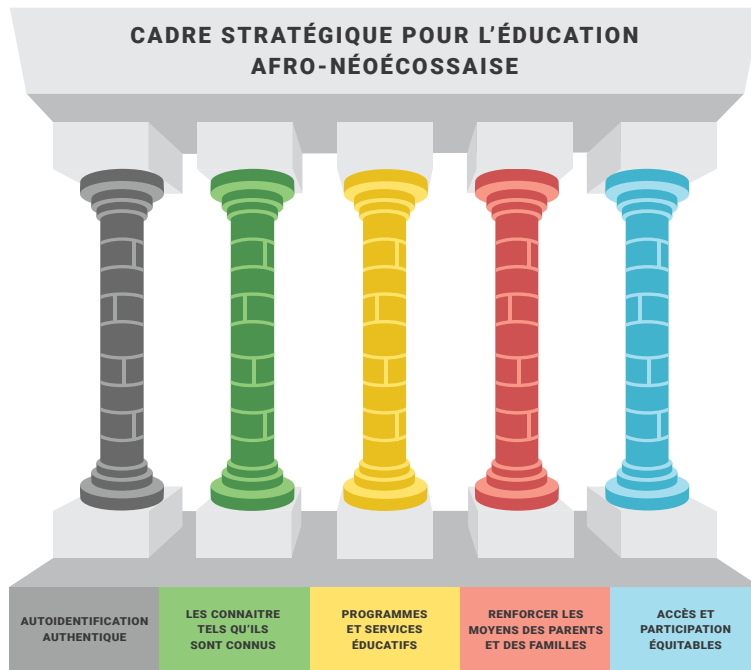
### *Ubuntu*

La philosophie de l'*Ubuntu* sert de principe fondamental du programme de personnel de soutien aux élèves d'ascendance afro-néoécossaise en intégrant à l'éducation une perspective profondément holistique. Ancré dans les traditions africaines, l'*Ubuntu* met en lumière les interrelations entre les individus au sein d'une communauté et favorise les sentiments d'humanité commune et de responsabilité partagée.

### *Nguzo Saba*

Les principes du *Nguzo Saba* appuient la réalisation de l'*Ubuntu* grâce à l'attention accordée au développement positif de l'identité pour affirmer le patrimoine culturel, favoriser la conscience de soi et l'agentivité, encourager la responsabilité collective et appuyer le sentiment d'appartenance et d'avoir un but commun au sein de la communauté. En adhérant à ces principes, les personnes d'ascendance africaine peuvent développer un sentiment identitaire fort et positif qui est ancré dans leur patrimoine culturel et leurs expériences collectives.

En favorisant un sentiment d'identité et d'appartenance partagé, le programme de personnel de soutien aux élèves crée des milieux où les élèves vivent des sentiments d'affirmation, de validation et de soutien. Ainsi, le programme joue un rôle critique pour réaliser les priorités du [Cadre stratégique pour l'éducation afro-néoécossaise](#) (Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2021), ce dernier étant conçu comme guide complet présentant plusieurs piliers qui, ensemble, articulent un engagement à l'éducation inclusive. L'objectif de ce cadre est de faire avancer le système et d'aborder les inégalités et les structures de pouvoir systémiques qui créent des obstacles pour les élèves d'ascendance ANE/A. Non seulement ces piliers affirment l'engagement au leadership nécessaire pour créer des milieux d'apprentissage inclusifs, mais ils abordent aussi directement les répercussions historiques du racisme antinoir. Le cadre va au-delà des compétences individuelles afin d'améliorer le rendement global du système, de favoriser la confiance et d'encourager chez les partenaires un sentiment de responsabilité partagée pour favoriser l'excellence en éducation.



# Section 1 : caractéristiques et exigences clés

## Caractéristiques clés

Les membres du PSEAANE possèdent, et utiliseront, une grande gamme de compétences et de qualités nécessaires pour orienter les élèves pendant leur parcours scolaire. Sous la supervision des coordinations régionales, du personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne et des administrations des écoles, le PSEAANE s'engage à créer des relations authentiques avec les élèves d'ascendance ANE/A et à les autonomiser au sein du système éducatif. Ces spécialistes offrent un soutien universel et direct pour fournir aux élèves d'ascendance ANE/A les outils, les ressources et les informations nécessaires à la croissance personnelle, au bien-être et à la réussite.

### Empathie et compétences de soutien

- Capacité avérée de travailler étroitement avec les élèves d'ascendance ANE/A participant au programme afin de leur offrir un soutien quotidien et de mettre en œuvre des stratégies pour favoriser la confiance, la résilience et un engagement continu dans les occasions d'apprentissage.
- Capacité de créer des relations positives fondées sur le respect et les rapports mutuels et de maintenir une communication ouverte et des liens de confiance avec les élèves.

### Résolution de problèmes et défense des intérêts

- Compétences de développement de stratégies pour relever les défis qui nient au bien-être et au rendement scolaire des élèves.
- Capacité de défendre les intérêts des élèves et de répondre rapidement à leurs besoins.
- Compétences avérées en matière de médiation et de résolution des conflits.

### Compétences de communication

- De fortes compétences en communication permettant de maintenir une communication positive et ouverte avec les élèves participant au programme, leurs parents/personnes tutrices et le personnel scolaire par le biais de divers modes de communication comme les appels téléphoniques, les courriels et les rencontres.

### Tenue de dossiers et production de rapports

- Capacité de maintenir des dossiers écrits/notes de dossier exacts et de produire des rapports pour la coordination régionale, le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne et la direction d'école ou son remplacement, au besoin.
- De fortes compétences en matière d'utilisation des systèmes de renseignements des élèves afin de maintenir les dossiers électroniques des élèves, tout en respectant la vie privée et la confidentialité de leurs renseignements personnels.

### **Collaboration et travail d'équipe**

- Capacité de travailler en collaboration avec les directions et directions adjointes des écoles, les coordinations régionales ou le personnel de facilitation et les autres partenaires pour appuyer les initiatives qui favorisent la réussite scolaire des jeunes d'ascendance ANE/A.
- Présence aux rencontres du personnel, aux réunions de planification, aux séances de perfectionnement professionnel, etc., au besoin.

### **Connaissances et conscience culturelles**

- Connaissance et compréhension globales de pratiques sensibles à la culture et à la langue et capacité de recommander et de promouvoir des ressources/matériaux antidiscriminatoires, axés sur l'équité et culturellement pertinents.
- Capacité avérée de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes sensibles à la culture et à la langue, en collaboration avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne.
- Connaissance des questions éducatives et sociétales pertinentes pour les élèves d'ascendance ANE/A afin de créer un environnement respectueux grâce à l'application de principes d'antiracisme et d'antidiscrimination lors de l'offre de services de soutien aux élèves.

### **Engagement communautaire**

- Volonté de s'impliquer activement aux réunions/événements communautaires pertinents relevant du mandat du programme de personnel de soutien aux élèves.
- Capacité de maintenir une bonne connaissance des ressources, des soutiens et des services scolaires disponibles aux élèves d'ascendance ANE/A et d'en informer les élèves, les familles et le personnel, lorsque nécessaire.

### **Souplesse et adaptabilité**

- Volonté d'assumer, au besoin, des tâches supplémentaires comprises dans le champ d'application du mandat du programme de personnel de soutien aux élèves, notamment, sans s'y limiter, appuyer les transitions en douceur pour les élèves d'ascendance ANE/A entre les niveaux scolaires et participer aux séances régionales pour les élèves, au besoin.

### **Professionalisme**

- Démonstration d'engagement à l'apprentissage et au développement continu.
- Capacité de travailler indépendamment et collaborativement au sein d'une équipe composée d'élèves, de familles, d'agences de soutien et des communautés environnantes.

## Exigences

Au-delà des exigences associées à la formation officielle et aux compétences techniques, être une personne qui s'auto-identifie comme étant d'ascendance ANE/A apporte au rôle une compréhension et une sensibilité culturelles critiques. Cela permet au PSEAANE d'établir un lien davantage approfondi et une plus grande empathie avec les élèves, ce qui encourage l'établissement de la relation de confiance et le rapport essentiels pour un soutien, des conseils et la défense d'intérêts efficaces, et aide les élèves à affronter et à surmonter les obstacles scolaires, sociaux et personnels.

Les exigences suivantes, qui doivent obligatoirement être satisfaites pour devenir membre du PSEAANE, permettent au personnel de s'acquitter des responsabilités du poste de manière efficace.

- Ce poste est réservé à une personne d'ascendance africaine ayant une excellente connaissance de l'histoire, de la culture et des traditions afro-néoécossaises, ainsi que des enjeux éducatifs pertinents.
- Certificat ou diplôme postsecondaire ou baccalauréat en sciences sociales (p. ex. études de l'enfance, services communautaires, travail social ou services à la personne), ou son équivalent, grâce à une combinaison d'expériences professionnelles, de formation en matière de compétences de vie et de formation au travail auprès des élèves.
- Minimum de trois ans d'expérience attestée d'offre de soutien ciblant les jeunes.
- Expérience de travail auprès de communautés et d'élèves d'ascendance ANE/A en mobilisant des approches qui renforcent les qualités, les forces et les capacités des élèves d'ascendance ANE/A.
- Expérience de gestion de dossier et/ou de tenue de dossiers constituerait un atout.
- Permis de conduire valide de la Nouvelle-Écosse et accès à un véhicule fiable pour les déplacements aux écoles assignées ou accès à une autre forme de transport fiable.
- Vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables, vérification du casier judiciaire et vérification du registre de l'enfance maltraitée, conformément aux politiques et procédures des CRE et du CSAP.
- Capacité de travailler indépendamment.

# Section 2 : Assignment des postes, processus d'embauche et milieu de travail

## Assignment des postes

Le placement de membres du PSEAANE dans les CRE et le CSAP met l'accent sur la création d'un climat scolaire sécuritaire, accueillant et respectueux sur le plan culturel. Grâce à une approche proactive et inclusive à l'assignation des postes, le personnel de soutien aux élèves peut bien réaliser son mandat, qui consiste à appuyer le développement holistique des élèves d'ascendance ANE/A dans les CRE et le CSAP et à assurer l'accès de chaque élève d'ascendance ANE/A aux ressources et au soutien nécessaires.

L'assignation des membres du PSEAANE sera déterminée par les CRE et le CSAP. Il est recommandé que l'assignation aux écoles se fasse selon le modèle des familles d'écoles afin d'appuyer la continuité des services, la planification des transitions et les relations avec le personnel scolaire. Il est aussi recommandé d'assigner à chaque membre du PSEAANE un nombre raisonnable d'écoles afin d'assurer une relation efficace avec chaque école, ce qui favorise les interactions constructives avec les élèves et le personnel. Cette approche donne lieu à des liens plus robustes au sein de la communauté scolaire et fournit aux élèves d'ascendance ANE/A un soutien essentiel.

## Processus d'embauche

Le processus d'embauche et la période probatoire du nouveau PSEAANE seront déterminés par les CRE ou le CSAP; normalement, ce processus fait appel à un comité de sélection composé de partenaires clés. Voici un exemple de structure de comité de sélection.

- Coordination régionale / personnel de facilitation de services d'éducation afro-canadienne
- Personnel des ressources humaines des CRE ou du CSAP
- Direction de l'école de rattachement

**Période probatoire** : il est recommandé que le PSEAANE participe à des rencontres mensuelles avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne pendant la période probatoire.

## Milieu de travail

Un milieu de travail approprié et bien équipé est essentiel pour que le PSEAANE puisse exécuter efficacement ses fonctions, c'est-à-dire encourager la collaboration et le professionnalisme et, ultimement, favoriser de meilleurs résultats pour les élèves bénéficiant de ses services.

Les milieux de travail doivent comprendre un espace de bureau désigné et la possibilité de travailler dans un lieu privé dans chaque école, ainsi que les équipements nécessaires comme un ordinateur, un bureau, un téléphone et un classeur verrouillable.



## Section 3 : Description de poste et attentes en matière de rendement

Bien que les fonctions précises du personnel de soutien aux élèves varient selon les besoins uniques des CRE et du CSAP et l'environnement de la communauté scolaire, il existe certaines tâches essentielles communes effectuées par le personnel de soutien aux élèves. Ces responsabilités peuvent se regrouper dans quatre catégories : **défense des intérêts/soutien direct des élèves; liaison maison-école; professionnalisme; et programmes d'enrichissement culturel.**

Les listes de responsabilités dans chacune de ces catégories ne sont pas exhaustives. Elles représentent une vue d'ensemble des principales responsabilités du PSEAANE. De plus, des tâches supplémentaires relevant du mandat du programme de personnel de soutien aux élèves peuvent être assignées par la coordination régionale ou le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne, au besoin.

### Défense des intérêts/soutien direct des élèves

- Travailler étroitement avec les élèves participant au programme pour fournir un soutien quotidien et élaborer des stratégies qui encouragent l'assiduité, l'estime de soi et la réussite à l'école.
- Aider les élèves à établir des habitudes de travail positives et à développer des stratégies de résolution de problème à la fois pour la classe et les transitions entre classes.
- Demeurer au courant des expériences des élèves afin d'aborder les difficultés pouvant nuire à leur bien-être et à leur cheminement scolaire, ce qui permet d'appuyer et de défendre les intérêts des élèves de manière efficace.
- Répondre promptement à l'aiguillage des élèves afin de leur fournir un soutien ciblé.
- Faciliter des transitions en douceur lorsque les élèves passent d'un niveau scolaire à un autre, en collaboration avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation et sous la supervision de la direction/direction adjointe de l'école.
- Tenir des dossiers écrits/dossiers de cas exacts et fournir des rapports à la coordination régionale ou au personnel de facilitation et à la direction/direction adjointe de l'école, au besoin.
- Utiliser les systèmes de renseignements des élèves afin de garder à jour les dossiers électroniques des élèves, au besoin.
- Offrir un soutien aux directions lors de la mise en œuvre d'initiatives qui favorisent la réussite des élèves d'ascendance ANE/A.
- Maintenir une communication positive et ouverte avec les élèves participant au service.
- Autres fonctions au besoin<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Les autres fonctions seront déterminées dans le cadre d'un processus de consultation et de collaboration entre les coordinations régionales et le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadiens et les directions d'école.

### **Liaison maison-école**

- Maintenir une communication positive et ouverte avec les élèves et leurs parents/ personnes tutrices grâce aux appels téléphoniques, courriels et rencontres.
- À la demande de la direction/direction adjointe de l'école, ou sous la supervision de la coordination régionale ou du personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne, établir et maintenir des relations avec les agences de soutien et les groupes communautaires afin d'enrichir et d'appuyer les initiatives du programme pour les élèves et en améliorer les résultats.
- Autres fonctions au besoin.

### **Professionalisme**

- Assister aux réunions du personnel, aux rencontres de planification, aux séances de perfectionnement professionnel, etc., comme demandé.
- Soutenir la mise en œuvre des stratégies de l'équipe de planification de l'école, sous la surveillance de la direction/direction adjointe de l'école.
- Maintenir une communication régulière avec la direction/direction adjointe de la ou des écoles concernées.
- S'engager à une autoréflexion et un perfectionnement professionnel continu en participant aux séances d'apprentissage professionnel; en intégrant à ses pratiques les connaissances acquises à partir de perspectives sensibles à la culture et à la langue, antidiscriminatoires et axées sur l'équité; et en faisant la promotion de celles-ci.
- Participer, sur demande, aux séances des CRE ou du CSAP pour les élèves, sous la direction de la coordination régionale ou du personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne.
- Autres fonctions au besoin.

### **Programmes d'enrichissement culturel**

- Sous la direction de la coordination régionale ou du personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne, créer et mettre en œuvre des programmes adaptés à la culture et à la langue.
- Maintenir une bonne connaissance des ressources, des soutiens et des services scolaires offerts aux élèves d'ascendance ANE/A.
- Participer aux événements communautaires liés au mandat du programme de personnel de soutien aux élèves.
- Informer le personnel scolaire d'événements et de célébrations communautaires et encourager leur participation.
- Autres fonctions au besoin.

## Section 4 : Rôles and responsabilités

La liste qui suit présente des exemples de rôles et responsabilités associés au PSEAANE. Cette liste est fournie à titre d'exemple; elle n'est pas exhaustive.

### Coordination régionale/personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne

Le personnel de soutien aux élèves représente un élément essentiel des programmes scolaires et des services de soutien. La coordination régionale ou le personnel de facilitation des services d'éducation afro-canadienne est responsable de la gestion, de la supervision et de l'évaluation quotidiennes et assume donc les tâches suivantes.

- Renseigner le nouveau personnel de soutien aux élèves sur les politiques, les procédures et les lignes directrices pertinentes, notamment, sans s'y limiter, l'offre de soins d'urgence et l'administration des médicaments, les procédures de signalement (p. ex. congés de maladie), l'utilisation de technologies, la protection de la vie privée, la confidentialité, la loi sur l'accès aux informations et la protection de la vie privée [FOIPOP], l'obligation de signaler, etc.
- Communiquer les lignes directrices du programme à la direction/direction adjointe et participer aux discussions du rôle et des responsabilités du PSEAANE.
- S'organiser pour répondre aux exigences en matière de perfectionnement professionnel du programme de personnel soutien aux élèves grâce au travail collaboratif avec les partenaires régionaux.
- Collaborer, au besoin, avec la direction/direction adjointe et le PSEAANE pour discuter de questions liées au programme de personnel de soutien aux élèves.
- Évaluer le rendement professionnel, les forces et les points à améliorer avec le PSEAANE dans le cadre du processus d'évaluation du rendement.
- Présenter annuellement des informations sur le programme de personnel de soutien aux élèves pendant les présentations aux directions d'école au début de chaque année scolaire.
- Créer des formulaires de permission pour l'aide individuelle, en conformité avec les politiques et procédures des CRE et du CSAP.

#### Le PSEAANE :

- comprendra et respectera les protocoles concernant la confidentialité et la protection de la vie privée qui s'appliquent à son travail auprès des élèves et du personnel scolaire;
- communiquera, au besoin, avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation pour discuter d'incidents importants dans sa communauté scolaire;
- participera aux rencontres mensuelles avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation et le personnel de soutien aux élèves du CRE/CSAP pour fournir des mises à jour et présenter ce qui se passe, réviser les politiques, élaborer des idées pour l'année et participer aux possibilités de perfectionnement professionnel;
- dans le cadre du processus d'évaluation, participera aux discussions avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation afin d'évaluer son rendement professionnel, de reconnaître ses forces et de déterminer les points à améliorer.

## Direction/direction adjointe d'école

Les membres du PSEAANE sont membres du personnel de l'école et, en tant que tel, la supervision du PSEAANE sur les lieux sera la responsabilité de la direction/direction adjointe, qui :

- développera une compréhension approfondie des responsabilités quotidiennes du PSEAANE dans son école;
- maintiendra une communication ouverte et continue avec le PSEAANE concernant les élèves dont il est responsable, ainsi que toute autre information nécessaire;
- parlera et collaborera avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation, au besoin;
- fera de sorte que le PSEAANE participe aux rencontres de l'équipe de planification pour l'élève et de l'équipe de soutien à l'enseignement pour permettre le partage efficace de ses connaissances et de son expertise;
- communiquera clairement les fonctions et les attentes professionnelles associées au programme de personnel de soutien aux élèves à la fois au personnel et aux parents/personnes tutrices, verbalement et à l'écrit, selon les directives de la coordination régionale ou du personnel de facilitation;
- fournira les détails des horaires, des procédures et des protocoles de l'école;
- discutera des préoccupations concernant le programme de personnel de soutien aux élèves avec la coordination régionale ou le personnel de facilitation;
- s'assurera que les fonctions du PSEAANE sont conformes à sa description de tâche;
- fournira ses commentaires sur le rendement du PSEAANE à la coordination régionale ou au personnel de facilitation, dans le cadre du processus d'évaluation.

### Le PSEAANE :

- communiquera régulièrement avec la direction/direction adjointe de l'école pour fournir des mises à jour (formelles et informelles) sur les élèves participant au programme, ainsi que d'autres informations, au besoin;
- sur demande, offrira à la direction des conseils et des recommandations concernant la mise en œuvre du programme;
- fournira son horaire hebdomadaire à la direction/direction adjointe;
- obtiendra le consentement nécessaire pour la participation des élèves au programme de PSEAANE (note : le consentement des parents/personnes tutrices est requis pour la maternelle à la 6<sup>e</sup> année, mais n'est pas requis pour 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année);
- fera preuve d'ouverture à la rétroaction de la direction/direction adjointe en ce qui concerne son rendement professionnel, dans le cadre du processus d'évaluation organisé par la coordination régionale ou le personnel de facilitation.

## Personnel enseignant

Les personnes enseignantes dont les élèves reçoivent un soutien du PSEAANE sont responsables des tâches suivantes.

- Renseigner le PSEAANE sur les procédures, règles et attentes en salle de classe.
- Collaborer avec le PSEAANE et, le cas échéant, l'équipe de planification pour l'élève et l'équipe de soutien à l'enseignement pour discuter et préciser le soutien à offrir aux élèves selon leurs besoins et dans le contexte des responsabilités du PSEAANE.
- Assurer la communication continue avec le PSEAANE afin de discuter des progrès des élèves.

### Le PSEAANE :

- fournira des mises à jour et maintiendra la communication ouverte avec la personne enseignante à propos des élèves dans la classe de cette dernière;
- offrira des conseils selon son expertise à l'équipe de planification pour l'élève et à l'équipe de soutien à l'enseignement, sur demande, afin d'assurer un soutien adéquat aux élèves;
- maintiendra un niveau élevé de professionnalisme et assurera la priorité de la confidentialité et de l'impartialité;
- assurera une communication continue avec la personne enseignante afin de discuter des progrès des élèves qui participent au programme.

## Élèves

Les élèves qui reçoivent un soutien du PSEAANE :

- rencontreront le PSEAANE sur demande (pour les élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année, le consentement des parents/personnes tutrices est requis pour participer à ce programme);
- pourront avoir confiance que les informations partagées avec le PSEAANE seront tenues dans la plus stricte confidentialité;
- auront la responsabilité de se libérer pour les rencontres avec le PSEAANE;
- participeront de façon active et positive aux activités de soutien scolaire, culturel et socioaffectif.

**Note :** La capacité de l'élève à répondre aux attentes décrites plus haut sera étroitement liée à son âge, son niveau scolaire et sa maturité.

### Le PSEAANE :

- facilitera pour les élèves l'accès aux ressources appropriées sur les carrières et les aidera à utiliser les technologies pour organiser et planifier efficacement leurs options d'avenir;
- établira une relation de confiance et sans jugement avec chaque élève;
- participera activement à la défense des intérêts des élèves dans le contexte de systèmes de soutien scolaire et socioaffectif en priorisant leur développement holistique et leur bien-être et en faisant de sorte que ces systèmes soient sensibles à la culture et à la langue;
- fournira des informations et des ressources sensibles à la culture et à la langue.

## PSEAANE et conseillère ou conseiller scolaire

### **Le PSEAANE :**

- collaborera avec la conseillère ou le conseiller scolaire pour offrir des ateliers ou un enseignement sur les compétences d'étude, participera à l'offre de soutien scolaire pendant les activités des élèves et appuiera le processus de médiation/résolution de conflit dans les situations difficiles;
- effectuera le dépistage et l'aiguillage des élèves aux services professionnels (consultation) au besoin;
- élaborera, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller scolaire, des stratégies pour appuyer le bien-être social et affectif des élèves;
- offrira des perspectives culturelles, grâce aux efforts collaboratifs avec la conseillère ou le conseiller scolaire, sur la culture des communautés d'ascendance ANE/A;
- collaborera avec la conseillère ou le conseiller scolaire pour que les élèves reçoivent régulièrement des informations sur le choix de cours et les options de carrière.

## PSEAANE et parents/personnes tutrices

### **Le PSEAANE :**

- rencontrera les parents/personnes tutrices à l'école pour expliquer les services et les activités du programme de PSEAANE (orientation);
- assurera une communication continue avec les parents/personnes tutrices;
- en collaboration avec la personne enseignante, communiquera avec les parents/personnes tutrices en ce qui concerne le bien-être, les devoirs, l'assiduité, les progrès scolaires, les événements, les rencontres et les activités.

# Glossaire

**Afrocentricité** : une façon de penser qui priorise les perspectives, les réussites et le patrimoine culturel des personnes africaines afin de lutter contre les effets du colonialisme et de la marginalisation. En réclamant leur histoire et leur culture, les individus d'ascendance africaine peuvent fortifier leur fierté, s'affirmer et s'autonomiser pour surmonter l'héritage de l'oppression et de la « méséducation » eurocentriques.

**Ascendance africaine** : héritage génétique d'Afrique; cette expression fait référence au lien culturel et historique à l'Afrique associé à l'expérience des personnes noires. Elle inclut les personnes noires partout au monde qui s'identifient à leurs racines africaines et reconnaît l'histoire, les luttes et l'héritage partagés des communautés d'ascendance africaine dans de nombreuses régions.

**Défense des intérêts** : dans le contexte du programme de personnel de soutien aux élèves, la défense des intérêts signifie les efforts organisés pour autonomiser les élèves et amplifier leurs voix dans le contexte éducatif. Il s'agit d'offrir des conseils, d'aider et de défendre les droits, les besoins et le bien-être des élèves bénéficiant du programme. La défense des intérêts implique de sensibiliser les gens, d'orienter les décisions et de faciliter le changement positif afin d'aborder les enjeux systémiques et d'aider à enrichir les vies des élèves bénéficiant du programme.

**Enrichissement culturel** : offrir aux élèves d'ascendance ANE/A des connaissances, des textes et des expériences qui célèbrent leur patrimoine et remettent en question les discours eurocentriques afin de favoriser un sentiment d'identité, de fierté et d'attachement à leurs racines. L'afrocentricité joue un rôle essentiel dans ce processus en mettant l'accent sur les connaissances et les expériences afrocentriques, en encourageant l'exploration de la littérature par les personnes d'ascendance ANE/A et en favorisant les liens directs entre leur histoire et leur culture.

**Noire/noir** : ce terme fait référence aux individus ou aux communautés ayant un héritage ou un patrimoine africain. Ce terme englobe une grande variété d'ethnicités et de cultures et est souvent utilisé pour décrire les personnes d'ascendance africaine ayant subi de l'oppression historique et systémique en raison de leur race. Ce construit reconnaît à la fois les expériences partagées et les identités uniques qui existent au sein de la communauté noire.

**Personnes afro-néoécossaises (ANE)** : les personnes afro-néoécossaises sont un peuple distinct dont les racines remontent jusqu'aux personnes affranchies et réduites à l'esclavage, dont les Black Planters, Black Loyalists, Black Refugees, Maroons et autres individus noirs habitant dans les 52 communautés historiquement noires sur les terres de la Nouvelle-Écosse. Malgré leurs expériences de discrimination structurelle, les personnes afro-néoécossaises font preuve de résilience, de créativité, de spiritualité et d'espoir; ces caractéristiques ont profondément façonné leurs familles, leurs communautés et la province de la Nouvelle-Écosse. (traduction) (Dalhousie University African Nova Scotian Advisory Council, sans date)

**Soutien aux élèves sensible à la culture et à la langue :** le soutien aux élèves sensible à la culture et à la langue reconnaît et valorise la diversité des contextes culturels des élèves. Un tel soutien intègre les connaissances culturelles, les expériences antérieures et les perspectives aux pratiques de mentorat et de soutien. En étant sensible à la culture et à la langue, le personnel de soutien crée un milieu inclusif qui favorise l'engagement authentique, la rigueur et des résultats équitables pour les élèves.



# Références

- Africentric Learning Institute of Nova Scotia. 2021. « An Overview of Afrocentricity with Dr. Molefi Kete Asante. » *YouTube*: <https://www.youtube.com/watch?v=gGgEK2U1SXI>.
- Black Learners Advisory Committee. 1994. *BLAC Report on Education: Redressing Inequity – Empowering Black Learners*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Black Learners Advisory Committee. <https://www.ednet.ns.ca/docs/blac-report-education-redressing-inequity.pdf>.
- Dalhousie University African Nova Scotian Advisory Council. s.d. *African Nova Scotian Strategy Overview and Recommendations*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Dalhousie University. [https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dalnews/ANS-Strategy%20\(1\).pdf](https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dalnews/ANS-Strategy%20(1).pdf).
- Gay, Geneva. 2018. *Culturally Responsive Teaching: Theory, Research, and Practice*. 3<sup>e</sup> édition. New York: Teachers College Press.
- Hammond, Zaretta. 2015. *Culturally Responsive Teaching and The Brain: Promoting Authentic Engagement and Rigor Among Culturally and Linguistically Diverse Students*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lee, Enid, et Clem Marshall. 2009. *Reality Check: A Review of Key Program Areas in the BLAC Report for their Effectiveness in Enhancing the Educational Opportunities and Achievement of African Nova Scotian Learners*. Enidlee Consultants Inc. <https://www.ednet.ns.ca/acs/files-acsc/docs/realitycheck.pdf>.
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, Direction des services afro-canadiens. 2021. *Cadre stratégique pour l'éducation afro-néoécossaise*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Province de la Nouvelle-Écosse. <https://www.ednet.ns.ca/acs/files-acsc/docs/africannovascotianeducationframeworkfrfin.pdf>.
- Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse. 2020. *Éducation inclusive. L'appel à accorder de la valeur à la vie des élèves noirs afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Province de la Nouvelle-Écosse.
- . 2019a. *Politique sur l'Éducation inclusive*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Province de la Nouvelle-Écosse. <https://www.ednet.ns.ca/docs/inclusiveeducationpolicyfr.pdf>.
- . 2019b. *Système de mesures de soutien multiniveaux – Guide récapitulatif (Version provisoire mise à jour le 21 août 2019)*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Province de la Nouvelle-Écosse. <https://www.ednet.ns.ca/psp/files-ppsp/docs/mtssquickguidefr.pdf>.
- Ngomane, Mungi. 2020. *Everyday Ubuntu: Living Better Together, the African Way*. New York: HarperOne.
- Nouvelle-Écosse. 2018. *Education Act*. SNS, c. 1. <https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/education.pdf>.
- Official Kwanzaa Website. 2024. <https://www.officialkwanzaawebsite.org/index.html>.
- Tutu, Desmond. 2012. « Ubuntu: A Brief Description. » *YouTube*. Desmond Tutu Peace Foundation. <https://www.youtube.com/watch?v=wg49mvZ2V5U>.





