

Les outils essentiels



*un guide en six
modules à l'intention
des membres des
conseils d'école et
des comités de
participation des
parents*

du parent bénévole



**Parents
partenaires
en éducation**

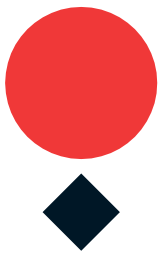
Introduction

Parents partenaires en éducation (PPE) a comme mission d'éclairer, d'accompagner et d'outiller les parents afin d'optimiser leur parcours de premier éducateur. Les parents ont un rôle essentiel d'accompagnement à jouer dans la vie scolaire de leurs enfants et un parent bien outillé est plus apte à contribuer à l'éducation de ses enfants. Il est bien connu que lorsque les parents sont pleinement impliqués dans l'éducation de leurs enfants, ceux-ci réussissent mieux à l'école et dans la vie!

Les outils essentiels du parent bénévole est un programme de formation destiné aux parents membres des conseils d'école et des comités de participation des parents associés au système scolaire francophone de l'Ontario. Les modules qui ont été conceptualisés ont comme objectif d'assurer une belle cohésion entre les comités de parents ainsi que les directions d'école et de l'éducation afin d'optimiser la collaboration entre ces partenaires. Les membres de ces comités qui comprennent bien le rôle qu'ils sont interpellés à jouer auprès de leur communauté scolaire à titre de parent-bénévole seront plus aptes et outillés d'assurer une performance optimale au sein de leurs conseils d'école et de leur comité de participation de parents.

PPE est fier de jouer son rôle d'intervenant essentiel dans le secteur de l'éducation de langue française en Ontario et vous souhaite, à tous les parents-bénévoles, des expériences enrichissantes au sein de vos comités de parents. Merci à chacune et à chacun de votre contribution à la vie scolaire de vos enfants!

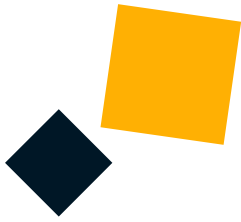
MODULE 1 – LA PLANIFICATION



Dans le cadre des paramètres de votre rôle comme conseils d'école ou CPP, la planification est le moment privilégié où votre groupe se donne des objectifs pour mener à bien son mandat pour l'année à venir. Qu'est-ce que vous voulez accomplir ensemble ? Quels sont les besoins dans votre communauté scolaire et qu'est-ce que votre conseil d'école ou votre CPP peut faire à son niveau pour contribuer à y répondre ?

Dans le module 1, nous vous proposons une approche holistique à la planification qui prend en compte votre raison d'être, ce que vous voulez accomplir et pourquoi, le leadership nécessaire pour atteindre vos objectifs, les personnes de la communauté scolaire qui doivent être consultées et, enfin, votre plan d'action (qui fait quoi, quand, comment, et à quoi ça va ressembler).

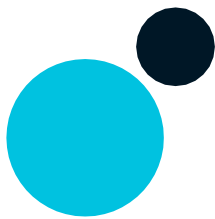
MODULE 2 – LES CONSULTATIONS ET L'ÉVALUATION



Dans cet élément, nous discuterons d'approches conviviales et efficaces pour bien cerner les besoins de nos communautés scolaires afin de nous assurer que nous sommes sur le bon chemin. Les voix des membres de nos communautés scolaires sont précieuses et il est bon de les entendre à des moments clés de notre planification :

1. en début de parcours, pour connaître les besoins et confirmer que les objectifs visés sont les bons;
2. en milieu de parcours, pour voir si nous sommes sur le bon chemin;
3. en fin de parcours, pour vérifier que nous avons bien atteint nos objectifs selon les résultats prévus et pour voir ce qu'il y aurait à améliorer.

MODULE 3 – LA GESTION DE RÉUNION



La gestion de réunion, c'est un peu comme l'hygiène de vie en santé. Ce sont les choses que l'on fait individuellement et collectivement pour nous assurer que nous avons des processus solides pour rendre compte de nos décisions et de nos actions et ainsi, progresser. Il faut y mettre du temps et de l'énergie. L'hygiène de vie, ce n'est pas le but de la vie, ça contribue à préserver la vie. Il en va de même de la gestion de nos réunions. Le but d'un conseil d'école ou d'un CPP n'est pas d'organiser des rencontres simplement pour avoir des rencontres. Une gestion de réunion efficace vous permet d'atteindre vos objectifs (voir l'élément 1 : planification).

MODULE 4 – LES RENCONTRES SAINES



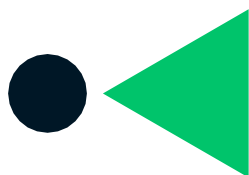
Si la gestion de réunion correspond à l'hygiène de vie, les rencontres saines mettent en valeur les qualités humaines qui aident à accomplir quelque chose en groupe.

Nous voulons toutes et tous participer à des rencontres saines où règnent l'inclusion, le respect et la bienveillance et où l'on peut exprimer son désaccord sans risquer de mettre en péril ses relations avec les autres.

Après tout, le conseil d'école ou le CPP se préoccupe du bien-être des élèves. Comment faire alors pour vous assurer que vos rencontres se passent de façon à soutenir le bien-être de chacune des personnes concernées ? C'est une grande question et nous n'en ferons pas le tour.

Nous vous proposons toutefois quelques techniques et filtres mentaux qui sont utiles pour apprécier vos collègues et sentir que l'on vous apprécie alors que vous travaillez ensemble à l'atteinte de vos objectifs.

MODULE 5 – LES COMMUNICATIONS



Les conseils d'école et les comités de participation des parents ont été créés avec le mandat de faciliter la participation des parents dans l'éducation de leurs enfants. Pour y arriver, il faut communiquer. Quels sont les bons moyens de rejoindre votre communauté scolaire ? Dans ce module, nous passons en revue divers moyens efficaces de planifier et de livrer vos messages.

MODULE 6 – LA REPRÉSENTATION



Représenter les parents de la communauté scolaire, est-ce que ça implique des façons de faire ou des comportements particuliers ? Qu'est-ce que l'on attend de nous ?

Dans ce module, nous nous penchons sur deux aspects complémentaires du rôle de parent bénévole : celui de représentante ou représentant et celui de partenaire. Nous proposons des concepts et des outils pour préciser les attentes de part et d'autre afin de donner des bases solides à notre partenariat.



MODULE 4

Les rencontres saines

Tester ses capacités de temps en temps, ça fait du bien. Dépoussiérer son vieux vélo, réparer un meuble ou défendre une cause qui nous tient à cœur sont toutes des façons d'apprendre de nouvelles choses. Cet apprentissage a un effet direct sur le cerveau qui nous permettrait de vivre plus heureux et plus longtemps.

Vous connaissez le dicton suivant ?



« Les gens sont comme des sachets de thé. On ne découvre leur force que lorsqu'ils sont plongés dans l'eau chaude. »

– Anonyme

N'est-ce pas vrai que les leçons apprises en période difficile sont souvent les plus saisissantes et que l'on s'en rappelle habituellement longtemps ?

Ce que l'on veut éviter dans la vie, c'est d'être tout le temps dans l'eau chaude.

Le travail d'un parent bénévole a le potentiel de nous faire grandir comme jamais, comme il peut être énergivore au point de se demander si on doit s'arrêter.

Qu'est-ce qui peut être drainant à ce point ? Serait-ce les relations entre êtres humains, finalement ?

Petit guide amical des situations épineuses

Si un extra-terrestre débarquait au beau milieu d'une rencontre de votre conseil d'école ou de votre CPP, que verrait-il ? À quoi ressemblent vos rencontres ?

- Deux ou trois personnes qui s'occupent de tout et le reste du groupe qui s'ennuie ?
- Sept ou huit personnes un peu (ou beaucoup) frustrées et une personne au milieu qui essaie de faire la paix ?
- Un groupe de copines et de copains qui s'amuse beaucoup mais qui accomplit peu ?

Pour éviter un mauvais rapport de l'extra-terrestre, voici quelques techniques pour prévenir ou désamorcer une situation épineuse.

POUR ÊTRE À L'AISE EN RÉUNION, J'AI BESOIN...

Un exercice à faire en groupe, en début d'année ou si les rencontres deviennent un peu houleuses, se poser cette question :

Pour être à l'aise en réunion, j'ai besoin de (nommez votre besoin) :

Comment procéder :

1. Sur une grande feuille au mur ou sur un tableau blanc, inscrivez la question.
2. Faites un premier tour de table et inscrivez les réponses. Si quelqu'un a besoin d'un peu plus de temps pour réfléchir, ce n'est pas grave. Dites que vous ferez un second tour de table. Faites autant de tours de table que possible pour vous assurer que tout est dit.

Il est possible que les éléments se recoupent un peu. Tentez d'adopter un vocabulaire commun pour décrire les éléments qui semblent être des doublons, mais sans résumer à outrance. Au premier tour, vous aurez peut-être des réponses de ce type :

- Une discussion respectueuse où tout le monde a le temps de s'exprimer;
- Parler au « je »;
- Que chaque personne se soit préparée minimalement;
- Commencer à l'heure et terminer à l'heure.

Au deuxième tour, il se peut que les commentaires deviennent plus personnels :

- Éviter le jargon éducatif. Je ne suis pas enseignante, mais j'aime comprendre de quoi on parle.
- Ne pas faire comme si tout le monde était là l'an dernier. Je n'y étais pas et je veux comprendre pourquoi une chose qui s'est passée l'an dernier est importante.

Dressez votre liste finale comme une liste de besoins collectifs et gardez-la bien visible dans votre local, ou encore, joignez-la à votre ordre du jour. Référez-vous à la liste au besoin; ce code va encadrer le comportement en réunion.

LES DISCUSSIONS COURAGEUSES

Dans la vie, les relations se désagrègent souvent parce qu'on évite les discussions importantes ou courageuses.

Avez-vous déjà été dans une situation où vous aviez vraiment, mais alors vraiment, le goût de dire à quelqu'un ses quatre vérités ? C'est vrai que ça peut vous aider à vous défouler sur le coup, mais il y a des choses à considérer si les relations avec la personne et le groupe dont vous faites partie sont importantes à long terme.

Par exemple :

1. Votre intervention ne servira aucun **intérêt supérieur** et risque d'avoir des conséquences sur les relations dans le groupe.
ou, au contraire,
2. C'est dans votre intérêt et dans l'intérêt du groupe qu'il y ait une discussion et qu'il y ait un dénouement à cette discussion.

Oui, parfois, le conflit est productif. Ne jamais s'exprimer lorsqu'on perçoit une injustice ou qu'on a été mal compris crée du stress. Dans nos regroupements, quel est le prix à payer à laisser passer les choses ?

Il y a une chose toute simple que je trouve éclairante en cas de conflit ou lorsqu'on doit faire une critique ou exprimer une opinion qui pourrait créer un conflit. **Tâchons d'être bienveillants.**

À mon sens, la bienveillance ce n'est pas être « gentil » quand il faudrait plutôt se tenir debout. Il est parfois fort utile de s'objecter.

Dans le cas d'une discussion conflictuelle où il est de votre intérêt et de l'intérêt du groupe que le dénouement de la conversation soit positif, vous pourriez intervenir si :

- vous avez pris le temps d'écouter et de comprendre ce que vous avez entendu;
- vous sentez que la personne sera en meilleure posture en sachant ce que vous voulez lui dire;
- votre contribution aidera la personne à éviter une situation problématique à l'avenir;
- votre intervention sera utile au groupe ou à l'équipe à l'avenir.

LES PROCÈS D'INTENTION

Selon Wikipédia, le procès d'intention est un argument consistant à prêter à une personne des intentions inavouables et condamnables, dans quelque domaine que ce soit.

Le procès d'intention peut se faire à divers degrés. Si le procès d'intention s'est installé dans votre façon de vous parler dans votre groupe, ça doit cesser.

« Toi, on sait bien, tu dis toujours comme la direction d'école parce que tu as déjà été enseignant... »

Si vous sentez qu'on vous prête (ou qu'on prête à quelqu'un de votre groupe) des intentions qui ne sont pas fondées, il peut être utile de poser la question suivante, calmement, avec toute la douceur dont vous êtes capable :

« Est-ce que c'est vrai ce que tu dis ? Est-ce un jugement ou la vérité ? »

Si c'est un jugement, la personne a droit à son opinion mais ce n'est qu'une opinion. Vous pouvez le lui rappeler et lui expliquer votre intention sincère.

Si c'est la vérité, elle doit être prouvée. D'habitude, les gens n'essayeront pas de vous démontrer que leur jugement c'est la vérité. Ils vont s'excuser ou se taire, à court d'arguments.

Pour la suite, je vous renverrais à l'étape a) Pour être à l'aise, j'ai besoin... Ajoutez le procès d'intention à votre liste.

L'INCOMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE

En tant que francophones, en Ontario, nous avons non seulement à composer avec les nuances de la langue française mais aussi avec la réalité de francophones de divers pays et de diverses cultures. C'est à la fois fascinant, très enrichissant, et parfois, source de confusion, voire d'incompréhension.

Commençons par la langue

Dans plusieurs régions du Canada français, si, par exemple, on vous dit « tes culottes », il y a de bonnes chances que l'on parle de vos pantalons. Pour certains d'entre nous, il s'agit plutôt de sous-vêtements. Selon le contexte, cela pourrait porter à confusion.

Comme bien d'autres domaines, le monde de l'éducation a son jargon et ses acronymes. Si on ajoute à ça que chaque personne a sa propre expérience scolaire selon le village, la ville, la province ou le pays dont elle est issue, tout peut porter à confusion. « On dit conseil scolaire ou commission scolaire ? » Si on abuse des acronymes dans votre groupe, placez un bocal au milieu de la table et demandez qu'on y mette une pièce de un dollar pour chaque acronyme utilisé sans explication.

Apprendre le code linguistique de l'autre peut, je crois, être très agréable, en autant que les deux parties soient d'accord et que ce soit fait avec bienveillance et un peu d'humour.

« Quand tu dis X, je comprends Y. Est-ce que j'ai raison dans mon interprétation ? »

Qu'en est-il de la culture ?

Le français est une langue minoritaire en Ontario. La plupart des francophones hors-Québec d'âge adulte ont l'habitude de se retrouver seuls dans un groupe anglophone. En fait, c'est devenu tellement fréquent que ça ne semble plus une chose à laquelle il faut s'adapter.

Pensez-y un instant. Vous êtes-vous déjà retrouvé tout seul de votre groupe culturel dans une réunion ? Comment vous êtes-vous senti ? Est-ce qu'il y a eu des paroles ou des gestes qui ont mis en lumière votre différence ?

Ça m'est arrivé à quelques reprises et je dois dire que dans la grande majorité des cas mes hôtes ont tout fait pour me mettre à l'aise, dans leur accueil et dans leurs gestes.

Dernièrement, j'ai eu une expérience moins intéressante. Lors d'une réunion, j'ai senti tout à coup qu'on parlait français autour de moi, mais avec des codes différents, sans tenir compte de ma présence et sans noter que le sujet et le propos me seraient étrangers. On a même, comme si de rien était, fait un commentaire désobligeant sur mon groupe culturel.

Pour un instant, j'étais devenue invisible.

Je suis restée bouche bée. Je ne me souviens pas précisément de ce qui a été dit, mais je me souviens très bien de comment je me suis sentie.

J'y ai beaucoup réfléchi par la suite. Combien de fois, dans des groupes mixtes, ai-je fait comme si tout le monde savait de quoi je parlais ? Combien de fois suis-je tombée dans les codes de mon groupe parce que ça me faisait plaisir, en ignorant les autres ?

Cette expérience unique et mémorable pour moi est, en bonne partie, l'expérience quasi quotidienne de beaucoup de collègues issus de notre diversité francophone.

Bien que nos écoles et nos communautés francophones gagnent en diversité, il est possible que votre regroupement soit en bonne partie homogène. Si vous êtes une personne issue de la majorité, à vous de vous soucier de l'accueil de tous au sein du groupe.

Une question que j'aime bien poser à tous les membres du groupe en début de parcours, c'est celle-ci :

Qu'est-ce que vous voudriez que l'on sache de vous (avant de commencer notre mandat ensemble) ?

C'est plus riche et moins embêtant que « d'où venez-vous ? », et ça peut être révélateur de quelque chose d'important sur la diversité dans la diversité :

- « Je prends un médicament qui fait que mes yeux coulent un peu. Rassurez-vous ! Je ne suis pas triste. Ça m'aide également si je porte des lunettes de soleil à l'intérieur. »
- « Je me suis impliquée parce que j'ai deux enfants et que l'école n'a pas été une si belle expérience pour le plus vieux en tant que jeune adolescent noir. Je veux travailler pour toute la communauté, mais je veux aussi faire comprendre les défis qui peuvent se poser pour nos enfants et m'assurer que mon deuxième aura une meilleure expérience. »

Prendre le temps de s'informer

Vous avez peut-être une idée déjà faite sur les particularités d'un groupe culturel ou linguistique différent du vôtre. Que ce soit positif ou négatif, le mieux c'est de garder ça pour vous, du moins au début et de vous interroger sur la source de vos idées. Ça vient de votre famille et d'expériences que d'autres vous ont racontées ? Prenez le temps de vous informer réellement en lisant sur cette culture (attention aux sources de mauvaise qualité dans les médias sociaux) et en demandant conseil à vos collègues qui connaissent le contexte de plus près.

Puis, tentez d'aborder toutes les personnes de votre regroupement du point de vue de la curiosité bienveillante. Par exemple : « *Tu vois-ça comme ça ? Peux-tu m'en parler un peu plus ?* »

Les débats d'idées

Les différences culturelles peuvent avoir une incidence sur la façon dont nous vivons les conversations avec des points de vue très différents. Certaines cultures encouragent le débat d'idées alors que d'autres préfèrent les éviter à tout prix. En Amérique du Nord et au Canada en particulier, nous aurions intérêt à devenir plus à l'aise avec le débat d'idées.

Comment fait-on ? En dépersonnalisant le débat. En débattant non pas sur la personne et sur son opinion, mais plutôt sur l'idée elle-même, sans jugement sur la personne. Ça demande de la pratique, mais ça évitera que certaines personnes soient sur la défensive et se sentent attaquées. C'est utile aussi de se donner un temps précis pour bien explorer les idées, après quoi, il faudra mettre un terme au débat. Voici des questions utiles pour la suite : *Qu'avons-nous appris de notre débat d'idées ? Quels sont les points sur lesquels il y a consensus ? Sommes-nous prêts à prendre une décision ? Sinon, qu'est-ce qui nous manque pour prendre une décision ?*

En conclusion

« Les gens oublieront ce que vous avez dit, ils oublieront ce que vous avez fait, mais ils n'oublieront jamais ce que vous leur avez fait ressentir. »

– Maya Angelou

Nous avons besoin d'une éthique de bienveillance dans ce monde, vous ne trouvez pas ?

En tant que bénévole et en tant que regroupement, je vous invite à décider de poser des gestes qui font que les gens se sentiront bien en votre présence. Que ce soit en réunion régulière ou lors d'une rencontre avec les parents de la communauté scolaire, décidez ce qui fera en sorte que les gens se sentiront bien, écoutés, rassurés, inspirés, selon le contexte.

Faisons preuve de transparence, de franchise, d'authenticité et de vulnérabilité. Parlons-nous, s'il vous plait. Excusons-nous au besoin. Disons merci le plus souvent possible.



ÇA VOUS EST ARRIVÉ ?

Voter avec ses pieds

On dit parfois que les bénévoles votent avec leurs pieds, c'est-à-dire qu'ils quittent leurs fonctions tranquillement, sans faire de vagues. Un jour on se rend compte qu'Huguette n'est pas venue aux trois ou quatre dernières réunions. Quand on l'a rencontrée à l'épicerie, elle a eu un petit sourire gêné, « ah oui, j'ai bien reçu le message, mais tu sais, avec les enfants, le travail... ».

Huguette a peut-être mal jugé le temps que son engagement allait lui demander. Elle a peut-être assisté à deux rencontres ou trois des six personnes présentes parlaient sans arrêt sans lui demander son avis. Elle a peut-être essayé de donner son avis et on lui a fait comprendre qu'elle était dans le champ... Quelles que soient ses raisons, elle est partie en se disant qu'elle avait mieux à faire et que les enjeux de son départ ne valaient pas une conversation difficile.

J'ai travaillé avec un organisme dont le conseil d'administration ne comptait aucune femme. Sachant que rien dans les statuts et règlement de cet organisme ne l'empêchait, j'avais demandé au groupe pourquoi, selon eux, les femmes n'étaient pas au rendez-vous. On ne s'était pas vraiment penché sur la question : « On en a eu, mais elles ne restent pas. »

Note : si une partie de la communauté ne semble pas représentée au sein de votre conseil ou comité, il serait utile de se poser les questions suivantes :

- Que peut-on faire pour rejoindre et intégrer des membres de ce groupe ? Qui pourrait nous aider à les rejoindre ?
- Est-ce qu'il y a quelque chose dans notre accueil des nouveaux membres, dans notre fonctionnement, dans notre façon d'écouter et de s'exprimer qui pourrait rebuter certaines personnes ?
- Est-ce que ça vaudrait la peine de parler à la personne qui vient de partir pour en savoir davantage sur les raisons qui motivent son départ (comme une entrevue de départ dans le monde du travail) ?



EXERCER SON LEADERSHIP AU SERVICE DES RÉUNIONS SAINES

Un principe de leadership que j'aime beaucoup en matière de réunions saines est celui-ci :

« Je prends ma place, rien que ma place, toute ma place ».

C'est une invitation au leadership en pleine conscience des autres et de leur apport aux travaux du groupe.

C'est également un rappel à faire à certaines personnes du groupe - celles qui viennent d'arriver, les plus jeunes et les plus tranquilles qui pourraient avoir besoin qu'on leur fasse une place, surtout au début de leur mandat. « *Albert, on ne t'a pas encore entendu sur ce sujet, voulais-tu faire une intervention ?* ».

Enfin, c'est un rappel que l'on ne peut être responsable que de soi-même, et que l'on ne peut vraiment influencer qu'en ayant le comportement que l'on voudrait que les autres adoptent.



LES RÉUNIONS SAINES À L'ÈRE VIRTUELLE

Comme animatrice, les rencontres que je trouve le moins faciles sont les rencontres en mode « mixte ». Les rencontres où toutes les personnes sont présentes et celles où toutes se retrouvent en ligne sont préférables, je trouve, parce que nous vivons tous la même réalité au même moment.

Vous avez probablement eu l'expérience d'être la seule personne au téléphone lors d'une réunion, à n'entendre correctement qu'une personne sur deux, quand on ne vous oublie pas systématiquement. « Loin des yeux, loin du cœur » dit-on. Si on est toujours la personne en ligne, il se peut que le lien avec le groupe s'effrite si on ne rassure pas les autres sur notre présence et notre écoute.

Il est sans doute illusoire de penser que les rencontres avec une pieuvre au milieu de la table ou le téléphone portable d'un collègue sont appelées à disparaître, surtout dans les comités qui rassemblent des membres répartis sur un large territoire.

Y a-t-il des trucs¹⁴ pour s'assurer que la technologie ne nuise pas à notre productivité et à notre bien-être en réunion ?

- Si vous vivez de petites tensions dans votre groupe ou prévoyez une discussion un peu difficile, assurez-vous que la rencontre se fasse en personne, et si ce n'est pas possible, qu'elle se fasse en mode virtuel pour tout le monde.
- En rencontre virtuelle, on a tendance à se donner moins de temps pour accomplir le même travail. Pour y arriver, établissez les règles du jeu dès le départ. Encouragez les personnes à intervenir sur le nœud du sujet. « Nous aurons 25 minutes pour discuter du sujet X. Dans un premier temps, je vais demander à chaque personne d'intervenir pour un maximum de trois minutes si elles le souhaitent. Ensuite nous tenterons de cerner les points saillants et les prochaines étapes. »

¹⁴Les trucs sont inspirés en partie de J. Britton dans son livre *Effective Virtual Conversations; Potentials Realized Media, Newmarket, 2017.*

- Amusez-vous un peu avec les émojis pour demander la parole, applaudir un commentaire ou même exprimer une émotion. Si votre commentaire est nuancé ou même critique, mieux vaut le faire de vive voix dans la bienveillance.
- Que faire avec la personne qui domine les conversations ou avec les personnes difficiles ? La question se pose que l'on soit en personne ou en mode virtuel, mais le virtuel fait en sorte qu'il nous manque certains outils pour intervenir comme le langage non-verbal. La préparation personnelle et la communication sont importantes. Si vous animez la discussion, je vous suggère les points de repère suivants :
 - La première responsabilité de la personne qui anime ou préside est d'assurer la participation de l'ensemble du groupe. Rappelez-le au groupe, en leur demandant de « prendre leur place, rien que leur place, toute leur place » (ce que vous allez faire aussi, bien entendu).
 - Rappelez au groupe vos « règles maison » (pour être à l'aise, j'ai besoin...).
 - Si une personne domine, invitez-la à mettre de l'avant son « argument ultime » (*bottom line*).
 - Faites preuve de respect; invitez chaque personne à adopter le comportement qu'elle ou il souhaite que les autres observent.
 - Invitez deux personnes qui font une joute verbale à la poursuivre à l'extérieur de la rencontre, surtout si c'est hors-sujet.
 - Veillez à gérer vos émotions et sachez ce qui vous fait perdre patience.
 - Faites preuve de patience avec les personnes qui réfléchissent tout haut en réunion. Pour elles, verbaliser leur pensée les aide à se « faire une idée ». C'est rarement une tentative de domination, mais ça peut prendre beaucoup de temps d'antenne. Pour que tout le monde soit sur la même page, donnez quelques minutes à chacun pour écrire ou réfléchir au sujet de discussion à micro fermé. Les introvertis vont écrire tranquillement et les extravertis vont réfléchir à voix haute. Résultat : une conversation qui va droit au but.

MOT DE LA FIN : CE QUE NOS MODULES SONT ET NE SONT PAS

Nos modules ont été conçus pour vous appuyer dans votre travail et servir de complément aux documents officiels existants. Ils ne les remplacent pas.

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a mis en place des politiques et des guides pour encadrer le travail des conseils d'école et celui des membres des comités de participation des parents (CPP) :

- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/>
- <http://edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/council/councilf02.pdf>
- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/HandbookPICFr.pdf>
- http://www.edu.gov.on.ca/eng/teachers/PIC_FR.pdf
- http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/involvement/FS_PE_PolicyFr.pdf
- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/runPIC.html>

De plus, votre conseil scolaire a aussi créé des politiques portant sur vos regroupements.

Il est important de vous familiariser avec ces documents et de savoir ce qui s'y trouve pour bien orienter votre travail. La direction de votre école pourra également vous guider sur les outils produits par l'école elle-même.

Ce que nous vous offrons dans nos modules, ce sont des principes et des conseils pratiques qui vous permettront de voir à l'essentiel, tout en évitant les pièges les plus courants.



Nos modules ont été élaborés au printemps 2020, pendant le confinement décrété en raison de la Covid 19.

Il est possible que cette pandémie transforme la façon dont l'école est organisée pour transmettre des connaissances aux enfants ainsi que la façon dont les personnes travaillent ensemble.

Nous faisons le pari que cette période de confinement est temporaire et que nous pourrions nous retrouver en personne sous peu. C'est pourquoi nos modules ont une saveur résolument « pré-pandémique ».

Toutefois, en tenant compte de ce contexte particulier, les modules se terminent avec un conseil pour la mise en œuvre du module dans un environnement virtuel où l'on a recours à une plateforme ou à un outil technologique pour faciliter l'utilisation de nos quatre éléments.

MOT DE L'AUTEURE

Cher parent engagé,

Lorsqu'on m'a proposé ce travail de création de ressources pour les conseils d'écoles et les comités de participation des parents (CPP), j'ai eu le goût de dire oui tout de suite. Pourquoi ?

Dans mon travail, j'accompagne des groupes, des conseils et des comités. Je peux dire aussi que j'ai passé un temps considérable à titre de membres de groupes, de conseils et de comités et que je continue de le faire. Pour vous dire la franche vérité, j'y apprend des choses à tous les jours et je chéris les rencontres et les amitiés qui se sont forgées dans ce genre de travail, même assise sur une chaise en plastique à manger une pointe de pizza flasque arrosée d'un café tiède.

Je ne peux vous dire à quel point je pense que vous êtes au cœur de ce qu'il y a de mieux dans le monde : des citoyennes et citoyens soucieux d'un des biens les plus précieux de notre collectivité : nos écoles. Cela, bien-sûr, parce qu'elles existent pour soutenir l'apprentissage et l'épanouissement de ce que nous avons de plus précieux : nos enfants.

On a tort de penser que ce que vous faites (ou que vous vous êtes engagé à faire) est facile ou inné. On ne naît pas avec de bonnes techniques de travail en groupe et de planification. Ça s'apprend, comme bien des choses.

Vous pourriez vous dire : « en quoi ce serait différent que de faire partie d'une équipe au travail ? On se donne des objectifs et on avance...voilà tout ! »

Vous connaissez l'expression, avant de critiquer une ou un bénévole, assurez-vous de pouvoir prendre sa place. C'est ainsi avec les équipes bénévoles. La motivation derrière l'engagement a ses propres caractéristiques.

L'échange « ton travail contre un salaire » n'existe pas. Bien sûr, on participe pour changer les choses, mais parfois aussi pour faire des expériences, pour briser l'isolement, parce qu'on voit des choses qu'on aime moins et qu'on veut les améliorer, etc. On participe rarement pour passer un mauvais moment ou perdre son temps.

Quelles que soient vos raisons, que ce soit au sein d'un conseil d'école ou d'un CPP (ou les deux), sachez que vous n'aurez pas d'autre choix que de travailler en équipe. Alors, si le jeu en vaut vraiment la chandelle pourquoi pas se donner quelques outils pour que ce soit agréable et productif !

Il est bon de se rappeler aussi que vos enfants vous verront en action (même si le temps que vous passez en réunion vous éloignera d'eux un peu). Vous êtes pour vos enfants un modèle d'implication communautaire. Eux aussi penseront plus tard que c'est une chose importante à faire pour leurs enfants et leur communauté.

Merci à vous.

Marie-France Lefort

Marie-France souhaite remercier tout particulièrement Eillen Sellam, Claudia Maechler, Julie Béchard, Nathalie Lachance, Soula Gountouvas et Sylvie Ross pour le dialogue fructueux sur les besoins des conseils d'école et des CPP, ainsi que sur les rencontres saines. Elle exprime également sa reconnaissance envers Lisa Breton et Vanessa Lee pour les pépites d'inspiration au Module 4. Merci, enfin, aux membres des CA et aux comités où elle a eu le plaisir de siéger, ou qu'elle a accompagnés dans leur travail de gouvernance.