

## DA-107 / Équité : Antiracisme

En vigueur le : 25 octobre 2025

Révisée le :

Date prévue de l'examen :

### 1. Table des matières

#### A. Définitions et exemples

Il est important de se familiariser avec les définitions et les exemples que vous pouvez trouver [ici](#).

#### B. Rôles et responsabilités

##### 1. S'assurer que les politiques et pratiques du CSF répondent aux principes de l'antiracisme

###### Rôles et responsabilités

*i. En tant qu'élève*

*ii. En tant que membre du personnel*

*iii. En tant que parents/tuteurs et membres de la communauté*

##### 2. Honorer l'intégralité du genre humain et démarginaliser les personnes Autochtones et/ou racisées

###### Rôles et responsabilités

*i. En tant qu'élève*

*ii. En tant que membre du personnel*

*iii. En tant que parents/tuteurs et membres de la communauté*

##### 3. Intervenir de manière antiraciste pour réparer les incidents, les pratiques et les structures racistes

###### Rôles et responsabilités

*i. En tant qu'élève*

*ii. En tant que membre du personnel*

*iii. En tant que parents/tuteurs/tutrices et membres de la communauté*

### 2. S'assurer que les politiques et pratiques du CSF répondent aux principes de l'antiracisme

*i. En tant qu'élève*

*L'élève doit :*

- Avec l'appui du personnel, être engagé dans un apprentissage continu sur l'antiracisme.
- Être tenu informé.e du contenu de la politique et du succès de sa mise en œuvre.

**ii. En tant que membre du personnel**

- Chaque membre du personnel formé et sensibilisé doit :
  - a. Suivre une formation obligatoire sur l'antiracisme incluant les notions de terminologie, biais inconscients, privilèges systémiques et micro-agressions, etc. Cette formation antiracisme fera partie intégrante du processus d'accueil, d'orientation et d'intégration du nouveau personnel dans la première année dès l'embauche. Les membres du personnel s'engagent à suivre [les modules du ministère de l'Éducation et des Services à l'enfance](#).
  - b. S'engager à participer activement aux différentes opportunités d'apprentissage afin de renforcer ses connaissances et pratiques en matière d'antiracisme.

**1. Direction générale**

La direction générale doit :

- Assurer l'élaboration, la mise en œuvre, la promotion, le suivi et la mise à jour de la politique.
- S'engager personnellement à une formation continue sur l'antiracisme.
- **(Créer /et) maintenir un comité en équité représentant les groupes en quête d'équité au CSF pour informer le travail en équité accompli au CSF. (Suivi après le CA de juin)**

**2. Direction des ressources humaines**

La direction des ressources humaines doit :

- a. Développer des affichages antiracistes et équitables.
- b. S'assurer que les personnes considérées particulièrement pour les postes des membres du personnel non-syndiqué démontrent un engagement réel envers l'antiracisme. Les candidatures devraient pouvoir démontrer des actions concrètes prises dans leur milieu pour contrer le racisme.
- c. S'assurer que l'embauche se fait sans discrimination, notamment en lien avec la race ou l'origine ethnique. Les critères d'évaluation doivent inclure la compréhension des enjeux liés à l'équité et à la lutte contre le racisme.
- d. Assurer un plan structuré visant à favoriser l'embauche, la rétention et l'avancement professionnel du personnel autochtone et racisé, avec des objectifs concrets pour assurer une représentation équitable à tous les niveaux au CSF.

**3. Membres du personnel non syndiqué**

Les membres du personnel non-syndiqué doivent :

- Veiller à la mise en œuvre de la politique.
- S'assurer que l'antiracisme soit à l'ordre du jour des rencontres du personnel.
- S'assurer que les pratiques et protocoles soient conformes aux principes d'antiracisme. Les pratiques incluent la composition des classes, les approches disciplinaires, et la communication avec les familles.
- Soutenir la mise en place d'un comité/club au niveau de l'école ou du bureau central et faciliter le partage des informations du comité/club.
- Soutenir la formation et la sensibilisation de l'antiracisme continue à l'école.
- S'engager à un développement continu sur l'antiracisme.

#### **4. Membres du personnel syndiqué**

Les membres du personnel non-syndiqué doivent :

- Se tenir informé.e.s du contenu de la politique et du succès de sa mise en œuvre.
- S'engager à un développement continu sur l'antiracisme.

#### **iii. En tant que parents/tuteurs/tutrices et membres de la communauté:**

Les parents/tuteurs et membres de la communauté doivent :

- Se tenir informé.e.s du contenu de la politique et du succès de sa mise en œuvre.
- S'engager dans une démarche de développement continu et de sensibilisation à l'antiracisme (participation à des formations, activités éducatives, etc.)
- Signaler les incidents de racisme afin qu'ils soient traités.

### **3. Honorer le genre humain et démarginaliser les personnes autochtones et les personnes racisées**

#### **i. En tant qu'élève**

L'élève doit :

- Suivre le code de conduite.
- Participer à des opportunités pour les élèves comme le club antiracisme, les réunions d'un comité conseil pour les élèves autochtones et les élèves racisés.

#### **ii. En tant que membre du personnel**

Les membres du personnel doivent :

- Assurer l'utilisation d'un langage antiraciste. L'utilisation de mots qui reflètent une histoire de colonialisme blanc, d'oppression et de racisme, même dans le contexte de l'analyse de l'art, de la littérature, ou de la musique, peut créer des déclencheurs émotionnels traumatisants pour les élèves racisé.e.s. Il n'y a pas de place pour le langage raciste dans le contexte scolaire, incluant l'utilisation du mot en n (« the n-word »).

#### **1. Direction générale**

La direction générale doit :

- Assurer l'élaboration, la mise en œuvre, la promotion, le suivi et la mise à jour de la politique et la DA.

## **2. Membres du personnel non syndiqué**

Les membres du personnel non-syndiqué doivent :

- Désigner au moins une personne parmi le personnel enseignant ou de soutien comme Leader antiracisme, et lui offrir la formation nécessaire pour accompagner les élèves, les familles ainsi que les collègues autochtones et racisés.
- Réserver un temps à chaque réunion du personnel pour aborder l'antiracisme, qui doit figurer à l'ordre du jour. Ce moment permet au Leader antiracisme, au comité antiracisme ou à toute autre personne concernée de faire un point de sensibilisation, de souligner un succès, de soulever une préoccupation ou de partager un apprentissage.
- Soutenir la création d'un comité/club antiracisme dans chaque école et au bureau central.
- Faciliter ou soutenir les rencontres des comités/clubs autochtones et antiracisme.
- S'assurer que le matériel et les approches pédagogiques soient inclusives de la représentation des groupes racisés dans toutes matières enseignées et les activités.

## **3. Membres du personnel enseignant**

Les membres du personnel enseignant doivent :

- S'assurer que toutes les matières intègrent une représentation équitable et significative des groupes d'élèves racisés.
- S'assurer que dans une perspective d'équité et de démarginalisation, les contenus pédagogiques valorisent les contributions historiques et contemporaines des personnes racisées
- Offrir aux élèves les outils nécessaires pour comprendre et analyser les dynamiques de racisme systémique.

## **4. Intervenir de manière antiraciste pour réparer les incidents, les pratiques et les structures racistes**

### ***i. En tant qu'élève***

L'élève doit :

- Rapporter tout incident de racisme dont il.elle.iel a été témoin ou victime à l'école, à un parent ou tuteur.

### ***ii. En tant que membre du personnel***

Les membres du personnel doivent :

- Suivre [la procédure de gestion des incidents](#).
- Ne tolérer aucun comportement raciste, discriminatoire ou portant atteinte à la dignité d'autrui. Le personnel a la responsabilité d'agir dès qu'un tel comportement est observé.
- Respecter la politique antiracisme du CSF ainsi que la directive administrative et veiller à leur application dans son milieu de travail.

- Faire un rapport à sa hiérarchie si témoin ou victime d'un acte raciste.
- En situation de supervision immédiate, mettre des mesures en place pour prévenir tout autre incident.

### **1. Direction générale**

La direction générale doit :

- Veillez à la création d'un système centralisé de collecte de données pour recueillir tous les rapports et signalements liés aux incidents racistes, islamophobes, antisémites, homophobes, transphobes, ou d'autres formes de discrimination.
- Consigner chaque incident signalé
- Tenir un registre détaillé qui comprend :
  - ⇒ la nature de l'incident,
  - ⇒ les mesures prises pour le traiter,
  - ⇒ les démarches de suivi effectuées,
  - ⇒ l'utilisation, lorsque possible, de pratiques de justice réparatrice.
- Produire un rapport annuel contenant :
  - ⇒ une synthèse des incidents (catégories, tendances, etc.),
  - ⇒ l'identification des thèmes récurrents,
  - ⇒ des recommandations concrètes pour améliorer la prévention, la détection et le traitement des incidents.
- Transmettre un rapport annuel au Conseil exécutif et au Conseil d'administration, afin qu'il serve de base à la planification.

### **2. Les membres du personnel non-syndiqués**

Les membres du personnel non-syndiqués doivent :

- Soutenir le personnel, les familles et les élèves souhaitant signaler un incident.
- Suivre le [protocole](#) pour signaler des incidents et les adresser.
- Signaler les violations de la politique.

#### **iii. En tant que parents/tuteurs/tutrices et membres de la communauté**

Les parents/tuteurs/tutrices et membres de la communauté doivent :

- Se tenir informés du contenu de la politique antiracisme.
- Adhérer à la politique et aider son enfant à y adhérer.
- Signaler les violations de la politique et aider les autres à les signaler.

## Références

Aguilar, E. (2020). *Coaching for Equity*. Jossey-Bass.

Anti-Hate School. (s. d.). *Confronting and Preventing Hate in Canadian Schools Toolkit*.

<https://www.antihate.school/toolkit>

brown, a. m. (2017). *Emergent Strategy*. AK Press.

brown, a. m. (2017). *Black Lives at School*. Dans *Emergent Strategy* (p. 140). AK Press.

Bakau Consulting. (2021). *Equity Scan Report*. Présenté au Conseil scolaire francophone de la

Colombie-Britannique en juillet 2021. [https://www.csf.bc.ca/wp-](https://www.csf.bc.ca/wp-content/uploads/2022/10/Bakau_CSF_SD-93-Equity-Scan-Report-1.pdf)

[content/uploads/2022/10/Bakau\\_CSF\\_SD-93-Equity-Scan-Report-1.pdf](https://www.csf.bc.ca/wp-content/uploads/2022/10/Bakau_CSF_SD-93-Equity-Scan-Report-1.pdf)

Chrona, J. (2022). *Wayi Wah! Indigenous Pedagogies*. Winnipeg : Portage & Main Press.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2012). *Appels à l'action*. Winnipeg, MB :

Commission de vérité et réconciliation du Canada. [https://nctr.ca/wp-](https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l>Action_French.pdf)

[content/uploads/2021/04/4-Appels\\_a\\_l>Action\\_French.pdf](https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l>Action_French.pdf)

Cook, K., Hall, J., & Warr, D. (2008). *Marginalized populations*. Dans *SAGE encyclopedia of qualitative research methods*. <https://doi.org/10.4135/9781412963909>

CSF Bienveillance. (2022). Antiracisme : quelques notions importantes.

<https://bienveillance.csf.bc.ca/antiracisme-quelques-notions-importantes/>

L'Encyclopédie canadienne. (2020). *Colonialisme au Canada*.

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/colonialism-in-canada>

L'Encyclopédie canadienne. (2024). *Ethnocentrisme*.

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/ethnocentrisme>

Fédération des enseignant.e.s de la C-B (FECB). (2019). *District Anti-Racism Policy Framework*.

Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, L.B.C. 2019, c. 44.

<https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/19044>

Fritzgerald, A. (2020). *Anti-racism and UDL*. CAST Publishing.

Gouvernement du Canada. (1982). *Charte canadienne des droits et libertés*. Constitution du Canada.

<https://www.justice.gc.ca>

Gouvernement du Canada. (2023). *Équité, diversité et inclusion : Guide de terminologie*.

<https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2025). *La loi scolaire (School Act)*.

[https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96412\\_02](https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96412_02)

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (1996). *Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique*. <https://www.bclaws.gov.bc.ca>

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2022). *Plan d'action relatif à la Loi sur la Déclaration des droits des peuples autochtones*. <https://declaration.gov.bc.ca/>

Gouvernement de Manitoba. (2017). *Racism and FNMI Peoples dans Creating Racism-Free Schools through Critical/Courageous Conversations on Race*. (pp.7–20).

Kendi, I. X. (2019). *Comment devenir antiraciste*. Bodley Head.

Ligue des droits et libertés. (2023). *Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme*.

<https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/>

Ministère de l'Éducation et des Services à la petite enfance. (2024). *Apprendre à être antiraciste : une introduction*. MyTrainingBC. [https://mytrainingbc.ca/anti-racism\\_course/fr/index.html](https://mytrainingbc.ca/anti-racism_course/fr/index.html)

Ministère d'éducation et de la petite enfance de la Colombie-Britannique. (2025). ERASE : Antiracisme. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/erase/fr/diversite-et-inclusion/antiracisme>

Ministère de l'Éducation et de la Petite Enfance de la Colombie-Britannique. (2025). *Racism Response Guidelines*. <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/erase/documents/mental-health-wellness/racism-response-guidelines.pdf>

Ministère d'éducation et de la petite enfance de la Colombie-Britannique. (2023). *Plan d'action contre le racisme de la maternelle à la 12e année*.

<https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/erase/documents/mental-health-wellness/fr-k-12-anti-racism-strategy.pdf>

Ministère d'éducation et de la petite enfance de la Colombie-Britannique. (s. d.). *L'antiracisme : Guide à l'intention des enseignants*. <https://curriculum.gov.bc.ca/fr/curriculum/anti-racism>

Ministère d'éducation et de la petite enfance de la Colombie-Britannique. (s. d.). *Stratégie pour la santé mentale à l'école*. <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/erase/documents/mental-health-wellness/fr-mhis-strategy.pdf>

Ministère de l'Éducation et de la Petite Enfance de la Colombie-Britannique. (2025). *Racism response Guidelines 2025*. <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/erase/documents/mental-health-wellness/racism-response-guidelines.pdf>

Novak, K., & Chardin, M. (2021). *Equity by Design: Delivering on the Power and Promise of UDL*. Corwin Press, Inc.

Organisation des Nations Unies. (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. [https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP\\_F\\_web.pdf](https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf)

Othering & Belonging Institute, UC Berkeley. (2024). *Berkeley Institute Breaks Down Structural Racism in Visual Explainer Video*. <https://belonging.berkeley.edu/berkeley-institute-breaks-down-structural-racism-visual-explainer-video>

Radio-Canada Info. (2021, 4 juin). *Le concept BIPOC fait référence aux noirs, aux autochtones et aux personnes de couleur* [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=HGGVFg2lhy0>

Rady Faculty of Health Sciences. (2020). *Disruption of all forms of racism policy*. Université du Manitoba, Winnipeg, MB.

Saad, L. F. (2020). *Moi et la suprématie blanche*. Éditions de l'Aube.

Singh, A. A. (2019). *The racial healing handbook: Practical activities to help you challenge privilege, confront systemic racism & engage in collective healing*. New Harbinger Publications, Inc

UBC. (2023). *Equity & Inclusion Glossary of Terms*. Equity & Inclusion Office. <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>

UNESCO. (1989). *Convention relative aux droits de l'enfant*. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. <https://www.unicef.org/french/crc>

UNESCO. (1994). *Déclaration de Salamanque et cadre d'action sur les besoins éducatifs spéciaux : Adoption par la Conférence mondiale sur les besoins éducatifs spéciaux : accès et qualité*. <https://unesdoc.unesco.org>

## **DA-107 / Équité : Antiracisme. Procédures de gestion des incidents de racisme.**

*Toutes les approches favorisent les principes de la justice réparatrice. La participation à ces pratiques (ex. Cercles de paroles) est toujours volontaire. Lorsque certaines pratiques ne sont pas possibles, les incidents de racisme seront tout de même traités.*

*Toute personne engagée/désignée pour faire suite aux plaintes (en rapport avec le racisme) devra être en possession des compétences/qualifications sur l'antiracisme et l'équité.*

### **a. PLAN D'INTERVENTION CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION ENVERS LES ÉLÈVES POUR LE PERSONNEL SCOLAIRE ET LES DIRECTIONS**

Lorsqu'un acte de racisme, d'islamophobie, d'antisémitisme, d'homophobie, de transphobie, de discrimination ou de haine se produit, les mesures suivantes devraient guider la réaction du personnel scolaire et des directions et directions adjointes de l'école.

Le personnel scolaire témoin de l'incident devrait :

#### **1. ARRÊTER ET INTERROMPRE.**

Dans la mesure du possible, intervenir immédiatement pour mettre fin à l'acte discriminatoire et reconnaître immédiatement que ce qui a été dit ou fait qui était inapproprié.

#### **2. SI POSSIBLE, NOMMER L'ACTE DISCRIMINATOIRE.**

**"Ce commentaire est raciste".** Choisissez vos mots avec soin, en vous concentrant sur l'acte (par exemple, "Ce commentaire est raciste", plutôt que "Tu es raciste"). Si vous ne savez pas si l'acte est discriminatoire, consultez la direction et votre leader antiracisme. N'oubliez pas qu'il est important de s'attaquer à l'acte et non à la personne.

#### **3. SOUTENIR LA OU LES PERSONNE(S) IMPACTÉE(S)**

Assurez leur sécurité et discutez avec elle(s) pour savoir comment vous pouvez contribuer à leur bien-être. Si l'incident a touché de nombreuses personnes, les mesures de soutien doivent être adaptées en conséquence et seront déterminées par votre direction en collaboration avec la DGA.

Les soutiens supplémentaires peuvent inclure : l'équipe d'intervention en cas d'incident critique de l'école, les ressources communautaires, ou d'autres services de soutien pertinents. Tous les membres du personnel sont tenus de soutenir toute personne qui a été touchée par un incident de discrimination ou qui en a été témoin.

#### **4. FAUTIF PRÉSUMÉ**

Éloignez le ou les fautifs présumés afin de séparer les différentes parties. Contactez votre direction immédiatement après l'incident ou dès que possible, pour l'informer de la situation. En cas d'incapacité à contacter votre direction, contacter la direction de l'éducation de l'équité et antiracisme.

### **ACTIONS DE LA DIRECTION**

#### **1. VOUS ASSURER QUE LES ÉTAPES PRÉCÉDENTES ONT ÉTÉ SUIVIES.**

Si les étapes précédentes n'ont pas été suivies, assurez-vous de remédier à la situation immédiatement.

**2. DOCUMENTER CE QUI S'EST PASSÉ.**

La direction ou la direction adjointe mènera immédiatement une enquête préliminaire sur les faits, conformément aux procédures pertinentes\* (ex : respect de la confidentialité, prise de notes et création d'un rapport préliminaire). Au minimum, cela nécessitera une conversation avec les parties concernées. La direction ou la direction adjointe cherchera à résoudre les problèmes tôt, dans la mesure du possible et selon les circonstances. La direction ou la direction adjointe doit enregistrer les noms des témoins et conserver toute autre preuve et information pertinente (papiers, photos, etc.). La direction et la direction adjointe pourraient avoir besoin de mener une enquête formelle plus approfondie après avoir consulté la DGA et la direction de l'équité et l'antiracisme.

*\*Gardez tous les renseignements privés et confidentiels. Abstenez-vous de discuter des incidents signalés avec d'autres personnes que celles qui ont besoin de savoir et gardez confidentielle toute information discutée lors des réunions.*

**3. SIGNALER L'INCIDENT À LA DGA**

Consultez la DGA et la DEA immédiatement, avant de prendre toute décision disciplinaire et/ou de diffuser toute communication générale à la communauté scolaire.

En consultation avec la DGA, un plan d'intervention complet comprenant des actions disciplinaires et/ou des mesures réparatrices sera établi et l'évaluation du risque de menace violente sera activée, au besoin.

**4. CONTACTER LES PARENTS/TUTEURS/TUTRICES**

Contactez les familles des personnes touchées dès que possible afin de leur partager ce qui s'est produit et leur fournir les informations pertinentes quant aux actions qui seront prises, leur faire suivre la DA.

**5. SOUTENIR VOTRE COMMUNAUTÉ SCOLAIRE**

Développez un plan de communication en partenariat avec le service des relations publiques et la DGA. Identifiez comment soutenir la communauté scolaire en plus des individus concernés directement. Exemples : interventions avec toute la classe, cercles de paroles, sensibilisation, changement de protocole, formation du personnel, etc.

**b. PROCÉDURE POUR LES INCIDENTS ENVERS UN MEMBRE DU PERSONNEL**

Lorsque les incidents sont entre les membres du personnel, consulter la [DA-601](#) et la [Procédure de gestion des plaintes](#)

Selon le *Office of the Ombudsperson* de la Colombie-Britannique, un système efficace de résolution des plaintes doit être accessible, juste, centré sur la personne et répondre dans **un délai raisonnable** aux plaintes. La procédure suivante a comme objectif de guider les actions à prendre pour effectuer une plainte de racisme au CSF.

**a. Faire une tentative de résolution**

Si vous croyez avoir été victime ou témoin d'un incident de racisme ou de discrimination:

- Parlez à la personne concernée et dites-lui à quel incident vous faites référence et indiquez clairement qu'il s'agissait de racisme.
- Indiquez clairement que le comportement n'était pas acceptable.
- Demeurez calme et ne vous engagez pas dans des représailles.
- Documentez toute tentative de résolution avec tous les détails pertinents.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise de parler à la personne concernée, ou que vous lui avez déjà fait part de la situation et que le résultat n'est pas satisfaisant, passez à l'étape suivante (rapporter l'incident).

**b. Rapporter l'incident**

Rapportez l'incident à votre superviseur\* ou superviseuse\* verbalement et/ou par écrit. À cette étape, votre superviseur doit suivre la procédure de gestion des incidents de racisme présentée précédemment. Une rencontre réparatrice entre les trois parties concernées pourrait également être suggérée afin de réparer les torts et éviter qu'un tel incident se reproduise.

À cette étape, le superviseur ou la superviseuse doit documenter la démarche.

\*Lorsque votre superviseur ou superviseuse s'avère la personne responsable du racisme, veuillez communiquer avec la directrice du secteur des Ressources humaines.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise de faire cette rencontre ou que la situation n'est pas résolue à votre satisfaction suite à celle-ci, vous pouvez déposer une plainte officielle.

**c. Déposer une plainte officielle**

Une plainte officielle écrite est déposée auprès de la direction générale. Alternativement, une plainte officielle peut être déposée auprès du secrétariat-trésorerie.

Lorsque la DG ou secrétariat-trésorerie s'avère la personne responsable du racisme, veuillez communiquer avec la présidence du Conseil d'administration.

**d. Procédures d'enquête des incidents**

La direction générale ou le secrétariat trésorerie examine les documents soumis, afin de déterminer s'il y a lieu de mener une enquête ou de proposer des mesures alternatives. En cas d'enquête, la DG/ST mettra en charge une personne sensibilisée à l'antiracisme.

*Si une plainte implique une autre personne nommée, l'enquête doit inclure un entretien avec cette personne et également documenter son histoire.*

Lors de situations plus complexes, plus délicates ou en raison de contraintes par rapport aux ressources, on pourrait confier le mandat à un enquêteur ou une enquêteuse externe.

**AUTRES AVENUES ET QUESTIONS NON RÉSOLUES**

Au lieu, ou en plus, des protocoles décrits précédemment, un rapport peut être fait au ministère de l'éducation de la Colombie-Britannique, outil Erase Report it (ERASE). Ce rapport est partagé avec la DG et un suivi de la situation est exigé.

Les signalements anonymes sont acceptés, il est cependant plus difficile d'effectuer un suivi.

Pour tout incident/ situation qui n'est pas résolue à votre satisfaction par le CSF, les lieux externes suivants sont disponibles et encouragés à y accéder:

- [Ombudsperson BC](#)  
Une plainte peut donner lieu à une enquête et à des recommandations au conseil scolaire.
- [BC Human Rights Tribunal](#)
- [TRB Teacher Certification Branch](#)  
Seulement approprié lorsque l'inquiétude concerne la conduite ou les pratiques d'un membre du personnel enseignant certifié.

Les syndicats pour le personnel du soutien et enseignant, incluant ces ressources et services:

- [FECB – Médiation](#)
- L'entente entre CUPE et la FECB: [Roles and Responsibilities of Teachers and Teacher Assistants](#)

Soutien de la communauté à laquelle la personne appartient et qui est liée à son identité raciale, ethnique ou culturelle (ex. La Nation Secwépemc', la communauté Sikh, ARC Vancouver, Réseau d'immigration francophone)