

DA-107 / Équité : Antiracisme

En vigueur le :

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-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-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

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

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

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>