

 <b>Commission scolaire English-Montréal</b> <b>English Montreal School Board</b>		
<b>POLITIQUE :</b>	<b>INCIDENTS RACIAUX</b>	<b>CODE: CS-8</b>
Origine :	Service aux communautés	
Autorité :	Résolutions 88-09-08-2; 92-01-29-6.3	
Référence(s) :		

## PRÉAMBULE

L'une des réalités majeures du travail de la Commission dans le domaine des relations raciales est que l'efficacité d'une politique ne dépend pas simplement de son énoncé. Il est nécessaire d'agir continuellement et d'élaborer des outils pour traiter les situations au fur et à mesure qu'elles se présentent. L'immobilisme en matière de relations raciales équivaut à un recul inévitable.

Le changement rapide de la composition culturelle et raciale de la clientèle de la Commission, un changement qui a accentué le facteur de visibilité et augmenté le niveau de racisme dans notre communauté scolaire, a incité la Commission à adopter une approche multiculturelle et multiraciale ou antiraciste à l'éducation dans ses écoles.

En tant qu'éducateurs, nous pouvons tenir un rôle primordial dans la création d'une société plus juste en enseignant et en pratiquant les principes de tolérance et d'ouverture. Nous avons aussi un rôle plus immédiat à tenir : nous devons défier le racisme sous n'importe quelle forme que nous le trouvons dans notre milieu de travail. Nous n'avons aucun choix en cette matière – la Commission nous le demande par le biais d'une politique qui est compatible avec les nombreuses lois conçues pour combattre le racisme dans la société canadienne.

Des incidents raciaux ont lieu au sein de notre réseau. Nous devons le reconnaître et traiter ces incidents. Les élèves et le personnel doivent apprendre à reconnaître le racisme en milieu éducatif, sous toutes ses formes. En particulier, les élèves doivent être assurés que le personnel est formé à traiter les incidents raciaux, qu'il réagira fermement, uniformément et équitablement en tout temps.

Cette politique a été élaborée en vue d'aider à la mise en œuvre des concepts inhérents à la politique de la Commission en matière d'éducation multiculturelle et multiraciale.

## **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

La Commission scolaire English-Montréal est engagée à respecter les principes généraux suivants en matière de services d'éducation multiculturelle et multiraciale.

1. La Commission réaffirme et favorise la dignité et la valeur fondamentale de tous les êtres humains, quels que soient leurs antécédents raciaux, religieux, ou socioculturels.
2. L'environnement de l'école devrait offrir également à chaque élève l'occasion de réussite académique individuelle et de développement personnel.
3. Il incombe au réseau scolaire d'offrir de telles occasions afin que les élèves puissent acquérir les attitudes et les habiletés qui leur permettront de réussir et de participer, aussi pleinement que possible, à la vie sociale québécoise et canadienne.

## **POLITIQUE**

La Commission scolaire English-Montréal condamnera et refusera de tolérer toute pratique ou expression de manque de respect faisant preuve de discrimination raciale ou ethnique de la part de ses commissaires, administrateurs, personnel ou élèves.

Les cadres supérieurs, les directions de services et les directions d'école feront clairement comprendre à leur personnel et élèves que n'importe quelles sortes d'échanges de termes dérogatoires, raciaux ou ethniques, ne sont acceptables en aucune circonstance et ne seront pas tolérés.

 <b>Commission scolaire English-Montréal</b> <b>English Montreal School Board</b>		
<b>PROCÉDURE :</b>	<b>INCIDENTS RACIAUX</b>	<b>CODE: CS-8.P</b>
Origine :	Service aux communautés	
Référence(s) :	Politique et procédures de la CSEM en matière de <i>situations interpersonnelles sensibles</i> (HR-10)	

## BUT

Établir des procédures visant à traiter des incidents de nature spécifiquement raciste.

Ces procédures s'ajoutent à celles des Situations interpersonnelles sensibles et elles devront servir spécifiquement pour les incidents raciaux.

Les deux procédures sont conçues de façon à assurer une enquête appropriée et judicieuse qui respecte les droits du plaignant et de l'accusé, ainsi que ceux de toute la communauté.

## PRÉAMBULE

La Commission a adopté des politiques conçues pour traiter le déséquilibre ethnique dans la composition de son personnel et pour créer un mécanisme de révision visant à contrecarrer les préjugés dans les textes et le matériel didactique. Néanmoins, ces éléments très importants de racisme systémique existent et peuvent créer des tensions dans nos écoles. Toutes les personnes concernées devraient être mises au courant de ces éléments et d'autres causes éventuelles d'incidents raciaux.

Que les incidents raciaux dans les écoles de la CSEM se produisent délibérément ou inconsciemment, par manque de sensibilité ou par plaisanterie, ces incidents sont des formes de harcèlement qui causent de la peine, de l'humiliation, de la honte et de la colère. Ils sont psychologiquement destructeurs et socialement bouleversants. Ces incidents ne peuvent pas être acceptés par un réseau d'écoles qui cherche à promouvoir l'éducation multiculturelle et multiraciale et à assurer des occasions égales d'éducation à tous ses élèves.

*Il devrait être entendu que le manque de réaction à des incidents raciaux ne peut pas être considéré comme une réaction « neutre », car elle a plutôt l'effet d'excuser un comportement raciste et nuisible dans nos écoles.*

L'objectif des politiques de la CSEM en matière de relations raciales est de créer un réseau scolaire qui favorise des interactions humaines positives, libres de toutes discordes dues à la race, le sexe, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

La CSEM doit assumer un rôle de leadership pour éradiquer le racisme de la société.

## DÉFINITIONS DU RACISME (glossaire du Groupe de travail)

1. **Racisme** : les éléments clés du racisme incluent : l'ethnocentrisme, les préjugés, les stéréotypes, l'éloignement social et toutes formes de discrimination; le racisme se réfère aussi à des convictions implicites ou explicites, des présomptions et actes basés sur une idéologie de supériorité inhérente d'un groupe racial ou ethnique sur un autre et mises en évidence par le comportement ou la façon de penser d'une personne.
2. **Racisme individuel** : une forme de discrimination raciale qui découle de préjugés personnels.
3. **Racisme systémique** : une condition générale d'embauche, une procédure spécifique ou approche à l'embauche ou à l'avancement qui s'applique également à chaque personne dans un milieu de travail mais qui affecte négativement les occasions d'embauche ou d'avancement de groupes spécifiques de personnes. Le racisme systémique se manifeste de deux façons :
  - a. *Racisme institutionnel* : discrimination raciale qui provient de personnes chargées d'appliquer les ordres d'autres personnes qui ont des préjugés ou qui appartiennent à un groupe ayant des préjugés;
  - b. *Racisme structurel* : injustices ancrées dans le fonctionnement général d'une société qui exclut un nombre substantiel de personnes appartenant à une catégorie ethnique particulière à une participation significative à ses institutions sociales majeures.

## DÉFINITIONS D'INCIDENTS RACIAUX

Les incidents raciaux sont des interactions ou des échanges verbaux, écrits ou physiques entre ou parmi les élèves ; entre ou parmi le personnel ; entre ou parmi le personnel et les élèves et/ou parents qui expriment des attitudes dérogatoires, ou de la haine, envers une personne ou un groupe en particulier, basées sur la race, la couleur, la culture ou la nationalité.

Les incidents raciaux peuvent prendre la forme d'épithètes, d'affronts, d'insultes, d'intimidation, d'agression physique ou de violence. D'autres manifestations d'hostilité raciale qui sont juste aussi pernicieuses sont : les anecdotes à connotation raciale, les insultes raciales écrites, les graffiti, les taquineries, le comportement d'évitement et des attentes de réalisations médiocres de la part de groupes minoritaires.

Un incident racial peut aussi être une réaction directe ou indirecte associée à un préjugé systémique du réseau scolaire (Voir Définitions du racisme ci-dessus).

Des exemples de divers types d'incidents raciaux sont donnés ci-dessous :

1. **Agression verbale** – Peut aller des taquineries et des anecdotes à connotation raciale aux affronts, insultes et épithètes. Ces agressions peuvent être ou pas intentionnellement injurieuses et isolées ou persistantes.
2. **Graffiti** - Les graffitis peuvent aller de mots injurieux à des dessins offensifs (croix gammée, etc.). Ce type anonyme d'injure est plus grave que ce qu'il semble être puisque sa présence constitue un encouragement insidieux pour certains, une provocation intolérable pour d'autres et une dégradation de l'atmosphère à l'école. Tous les graffitis doivent être immédiatement effacés.
3. **Dommages aux effets personnels** - Ces actes ont aussi un certain sens puisqu'un grand nombre d'enfants ont l'habitude de lancer leurs cartables respectifs un peu partout et sans raison apparente. Ces gestes ne peuvent pas être acceptés, mais il est important de faire la différence entre les comportements excessifs et ceux qui sont posés de façon vindicative.
4. **Agression physique et violence** - Il est important de faire la distinction entre la violence qui oppose incidemment divers groupes raciaux et celle qui est causée par l'antipathie raciale. Nous ne pouvons accepter aucune sorte de violence, mais une distinction particulière devrait être faite entre les sautes d'humeur isolées et l'intention délibérée de faire du mal. L'âge et les forces physiques respectives devraient aussi être pris en considération. Le nombre de personnes impliquées est aussi un facteur important, particulièrement lorsqu'un groupe racial attaque des membres individuels d'une autre race. Le personnel devrait toujours surveiller de près les démonstrations d'intimidation raciale organisée ou d'extorsion.
5. **Comportement d'évitement** - Les graffitis peuvent aller de mots injurieux à des dessins offensifs (croix gammée, etc.). Ce type anonyme d'injure est plus grave que ce qu'il semble être puisque sa présence constitue un encouragement insidieux pour certains, une provocation intolérable pour d'autres et une dégradation de l'atmosphère à l'école. Tous les graffitis doivent être immédiatement effacés.
6. **Propagande raciste** - Les formes les plus cohérentes de graffitis font partie de cette catégorie ainsi que la quantité croissante de littérature émanant de sources adultes externes (Nation Aryenne, etc.). Malgré le dilemme apparent opposant la liberté d'expression à une politique anti-raciste, il faut comprendre que même la société la plus libérale ne peut pas permettre la dissémination de publications contenant des injures raciales ou inspirées par la haine ou le mépris de n'importe quel groupe racial ou religieux. Nous devons nous opposer à toute expression, orale ou écrite, de racisme. À nouveau, la sanction appropriée dans ces cas dépend, si il s'agit d'un incident isolé ou d'une campagne persistante. Si la propagande contient des arguments ou des faits présumés, ceux-ci peuvent être contrecarrés en discussion, mais il ne faut pas permettre à la propagande de circuler étant donné qu'elle ne peut qu'augmenter la tension et provoquer d'autres incidents.

## PROCÉDURE

**TOUTES LES ENQUÊTES DOIVENT ÊTRE MENÉES CONFIDENTIELLEMENT PAR TOUTES LES PERSONNES CONCERNÉES ET DEVRAIENT ÊTRE TRAITÉES AUSSI RAPIDEMENT QUE POSSIBLE.**

### 1. Reconnaissance du besoin de services de soutien

En appliquant les procédures spécifiques, les parties concernées pourraient avoir besoin de services de soutien. Quelques exemples d'un tel soutien sont :

- a. L'enquêteur pourrait demander conseil au représentant de son association, ou à un autre collègue ou à son supérieur immédiat.
- b. Il serait peut être approprié de consulter les conseillers d'orientation et les travailleurs sociaux.
- c. Chaque école devrait considérer de mettre sur pied, selon les besoins, des petites équipes de soutien qui conseilleront les victimes et, le cas échéant, les instigateurs d'un incident racial. La composition de cette équipe peut varier selon les circonstances mais, lorsque des enfants sont impliqués, elle devrait inclure des personnes proches des enfants.

### 2. Procédures générales

- a. Toutes les procédures doivent être conformes à la politique de la Commission et doivent être acceptables à la communauté *avant* leur mise en œuvre, afin de réduire l'éventualité de récriminations et de malentendus.
- b. L'objectif principal de toutes les procédures doit être d'éviter des incidents autant que possible, d'établir des sanctions claires appropriées à la gravité de l'incident et de réduire les tensions en encourageant une discussion franche du problème.
- c. Afin d'assurer le maximum d'acceptation et de compréhension du problème de faible interaction entre groupes due aux préjugés raciaux et à l'hostilité, il est essentiel que chaque école communique annuellement à sa communauté (parents, personnel, élèves) la politique de la Commission en matière d'incidents raciaux, ses principes généraux et les procédures recommandées.
- d. Les directions d'école et les enseignant(e) s devraient constamment passer en revue le matériel utilisé dans leur école afin de détecter tout préjugé éventuel ou stéréotype offensant, dans le but d'éviter des incidents en classe. Le retrait de ce matériel devrait être recommandé à la direction régionale.

- e. Tous les membres de la communauté de la CSEM devront régulièrement passer en revue les politiques et les procédures dans le but d'identifier des préjugés systémiques qui pourraient être la cause d'incidents raciaux. Conformément à la politique de la Commission, toutes les mesures doivent être prises par les organismes ou les personnes appropriées pour assurer que ces préjugés, une fois identifiés, soient éliminés du réseau.

### 3. Procédures spécifiques

- a. Il incombe à *tout adulte* de tenter, le cas échéant, de mettre fin à un incident et d'intervenir pour appuyer la politique anti-raciste de la Commission ou de l'école. Les enseignant(e)s devraient utiliser l'incident à titre d'expérience d'apprentissage pour toutes les personnes concernées, tout en tenant compte de la confidentialité.
- b. L'ultime objectif de toute intervention est de réduire la possibilité de récurrence en entretenant des attitudes saines, honnêtes et respectueuses envers les personnes de divers milieux ethnoculturels.
- c. Tous les rapports doivent être investigués, de façon non accusatoire, en s'adressant directement aux participants présumés. Rien que lorsqu'un cas *prima facie* (de premier abord) a été établi de façon satisfaisante, des mesures supplémentaires devraient être considérées. En cas de doute, tout le cas devrait être rapporté à la direction de l'école.
- d. Une distinction bien claire doit être faite entre les allégations et les faits, entre les incidents rapportés et ceux qui ont eu lieu en présence de témoins. Une distinction supplémentaire doit être faite, après due considération, entre les incidents triviaux et les incidents significatifs qu'aucune communauté saine et respectueuse ne peut ignorer.
- e. Si la plainte est fondée et si, d'après le meilleur jugement de l'enquêteur, l'incident est significatif, il devrait être rapporté à la direction de l'école. Au cas où la direction de l'école fait l'objet de la plainte, l'incident devrait être rapporté à la direction régionale.
- f. Tous les cas survenus en présence de témoins ou rapportés à la direction de l'école devraient être entièrement investigués, en tenant compte de la présomption d'innocence ainsi que du besoin d'identifier clairement le comportement raciste, de prendre des mesures sensibles et judicieuses pour le corriger et prévenir sa récurrence.
- g. Il est entendu que, au cas où une rencontre entre les deux parties est jugée nécessaire, que chaque partie aura le droit d'être accompagnée par une personne de son choix et qu'il y aura au moins un représentant de la Commission, à part l'enquêteur présent. Les parents auront aussi automatiquement le droit de prendre part aux réunions impliquant des élèves.

- h. Tout incident raciste présumé ou tout incident présumé impliquant la violence ou le vandalisme qui, selon la direction de l'école est (a) fondé et (b) sérieux ou insoluble au niveau de l'école, doit être rapporté, par écrit, à l'aide du formulaire approprié (Voir « Rapport d'incidents raciaux », (Annexe 1) et transmis immédiatement à la direction régionale pour soumission automatique à un comité ad hoc. Ce comité sera composé des personnes suivantes :
- i. La direction des Services aux élèves
  - ii. La direction d'école concernée
  - iii. La direction régionale concernée
  - iv. Une direction d'école neutre
  - v. La direction du Service aux communautés ou son représentant

*N.B. Il est entendu que, dans n'importe quel cas impliquant des accusations contre des employé(e)s, ces personnes auront le droit, à tout moment de l'enquête, de consulter et/ou d'être représentées par leur association ou syndicat approprié.*

- i. Au cas où l'on ne pourrait pas arriver à une résolution acceptable entre ou parmi les parties impliquées, ou si l'incident est assez sérieux, les parents ou les tuteurs *doivent* être impliqués. Si les parties sont âgées de 18 ans ou plus, les parents ou tuteurs *pourraient* être impliqués.
- j. Au cas où le paragraphe i. ci-dessus ne peut pas être appliqué ou si il y a une récurrence semblable, il incombe alors à la direction de l'école d'appliquer les mesures disciplinaires appropriées.

k. **Mesures disciplinaires et sanctions**

Chaque école devrait formuler une procédure disciplinaire convenue, appropriée à sa communauté dans le cadre de la politique de la Commission. Il est important que cette politique soit clairement comprise par toute la communauté de l'école et qu'elle fasse partie intégrante du code de comportement de l'école et de la politique en matière de discipline.

Les sanctions suivantes qui pourraient être appliquées sont énumérées par ordre de gravité de l'offense. Il est important de souligner qu'il est nécessaire pour toutes les personnes concernées d'évaluer chaque offense à la lumière de la politique de la Commission et de l'école et d'être toujours conscientes du danger des jugements subjectifs qui ne peuvent pas être défendus subséquemment.

- i. *Personnel* :
  - Conformément aux ententes collectives

- ii. *Élèves* :
- Expressions de désapprobation et tentatives de dissuader les enfants par le biais de discussions franches
  - Discussions informelles avec les parents
  - Soumission du cas à la direction de l'école pour discussion supplémentaire
  - Soumission du cas à la direction de l'école pour punition
  - Entrevues formelles avec les parents
  - Suspension
  - Transfert
  - Expulsion (par résolution de la Commission)
- i. Le racisme n'est pas la préoccupation individuelle de certains membres du personnel. C'est la préoccupation de tous les membres du personnel d'une école.
- Elle est inefficace si les mesures disciplinaires ne sont utilisées que par quelques membres du personnel et non d'autres. Une approche globale doit être adoptée par l'école.
- Des explications claires de comportement inacceptable par l'école, et la façon dont ce comportement sera traité, doivent être établies et communiquées à toute la communauté de l'école.
- Les directions d'école doivent s'assurer que les procédures d'intervention et le code de discipline de l'école en matière d'incidents raciaux soient appliqués *également par tous les membres du personnel*.
- m. Chaque école doit adopter sa propre méthode de communication des politiques et des procédures en matière d'incidents raciaux.
- n. La Commission tentera d'offrir la formation nécessaire afin de permettre au personnel d'acquérir les connaissances et les habiletés nécessaires dans ce domaine.
- o. Il doit être clairement entendu que tout(e) employé(e) coupable d'incident racial est sujet (te) à la sanction de procédures disciplinaires.
- p. Les incidents raciaux présumés être dûs aux employés n'appartenant pas à la CSEM mais qui travaillent pour cette institution doivent être rapportés à la direction régionale appropriée. (Cette procédure s'applique aussi aux bénévoles qui oeuvrent au sein de notre réseau).
- q. Dans ces cas, l'incident doit être rapporté immédiatement à la direction régionale par le biais du formulaire approprié (Annexe A).

**ANNEXE A**



**Commission scolaire English-Montréal**  
**English Montreal School Board**

**RAPPORT D'INCIDENTS RACIAUX**

À être complété par la direction de l'école et transmis à la direction régionale avec une copie au Service aux communautés. (Veuillez consulter les 'Procédures spécifiques'). Toujours joindre des copies des documents pertinents à ce rapport.

**Nom de l'école :** \_\_\_\_\_

1. Nature de l'incident (veuillez consulter les directives) et brève description :

2. Mesures prises (veuillez consulter les directives) :

3. Recommandations supplémentaires, le cas échéant :

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

**N. B. :** 1. Toujours vérifier l'exactitude de toutes les plaintes – la preuve directe est préférable.  
2. Excepté dans les cas de violence, essayer la médiation entre les parties aussitôt que possible.