

BUT DE LA POLITIQUE

La Commission scolaire francophone du Nunavut (CSFN) reconnaît que le racisme, sous toutes ses formes, constitue une atteinte grave à la dignité humaine et un obstacle majeur à l'apprentissage, au bien-être et à l'épanouissement de tous les membres de la communauté scolaire.

La CSFN s'engage résolument à lutter contre le racisme dans toutes ses manifestations — qu'il soit individuel, institutionnel ou systémique — et à promouvoir une culture d'équité ethnoculturelle, d'inclusion et de respect de la diversité dans l'ensemble de son système éducatif.

Cette politique s'inscrit dans le contexte unique du Nunavut, territoire traditionnel des Inuits, où les écoles de la CSFN accueillent des élèves et des familles d'origines culturelles et ethniques diverses. Elle reconnaît l'importance des valeurs de l'Inuit Qaujimajatuqangit, notamment Inuuqatigiitsiarniq (respect des autres et relations saines) et Piliriqatigiingniq (travailler ensemble pour le bien commun).

1. ENCADREMENTS LÉGAUX

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Loi sur l'éducation du Nunavut;
- Loi sur les droits de la personne du Nunavut;

2. DÉFINITIONS

Antiracisme : Approche active et consciente visant à identifier, nommer, confronter et éliminer le racisme sous toutes ses formes. L'antiracisme va au-delà de la non-discrimination : il exige une action proactive pour transformer les politiques, les pratiques et les mentalités qui perpétuent les inégalités ethnoculturelles.

Équité raciale : Condition dans laquelle l'origine ethnique ou culturelle d'une personne ne détermine plus de manière prévisible ses chances de succès éducatif, son bien-être ou son expérience au sein du système scolaire. L'équité ethnoculturelle nécessite l'élimination des obstacles systémiques et l'allocation différenciée des ressources selon les besoins.

Microagression : Commentaire ou action, intentionnel ou non, qui communique un message hostile, désobligeant ou négatif envers une personne de la minorité visible. Bien que souvent subtiles, les microagressions ont un impact cumulatif significatif sur le bien-être et la dignité des personnes qui les subissent.

Personne racisée : Personne ou groupe de personnes appartenant à des minorités visibles ou perçues comme différentes de la majorité sur la base de caractéristiques physiques (couleur de peau, traits physiques, origine ethnique). Le terme reconnaît que la race est une construction sociale plutôt qu'une catégorie biologique.

Racisme : Système d'idées, d'attitudes, de croyances et de pratiques qui établit une hiérarchie entre les groupes culturels et ethniques, conférant un avantage systématique à certains groupes tout en désavantageant d'autres. Le racisme se manifeste à travers des actes individuels, des politiques institutionnelles et des structures sociétales.

Racisme individuel : Préjugés, stéréotypes, croyances et comportements discriminatoires manifestés par des individus envers des personnes de la minorité visible. Inclus les insultes, la violence, les microagressions, l'exclusion et le harcèlement.

Racisme systémique : Politiques, pratiques et normes institutionnelles qui, même sans intention discriminatoire explicite, créent ou perpétuent des inégalités. Se manifeste par des désavantages cumulatifs pour les personnes de la minorité visible dans l'accès aux opportunités, aux ressources et au traitement équitable.

3. PORTÉE

Cette politique s'appuie sur les valeurs et principes suivants :

- **Dignité humaine :** Reconnaissance de la valeur intrinsèque et égale de chaque personne, indépendamment de son origine ethnoculturelle.
- **Justice et équité :** Engagement à corriger les inégalités historiques et actuelles et à assurer un traitement juste pour tous.
- **Inclusion et appartenance :** Création d'espaces où chaque personne se sent valorisée, acceptée et en sécurité pour être elle-même.
- **Responsabilité collective :** Reconnaissance que la lutte contre le racisme est la responsabilité de tous, pas seulement des personnes issues de la minorité visible.
- **Reconnaissance des voix vécues :** Valorisation et écoute active des expériences et perspectives des personnes racisées.
- **Approche proactive :** Engagement à prévenir le racisme plutôt que de simplement réagir aux incidents.
- **Amélioration continue :** Reconnaissance que la lutte contre le racisme est un processus d'apprentissage et de transformation continu.
- **Respect des valeurs inuites :** Harmonisation avec l'Inuit Qaujimajatuqangit dans l'approche de la diversité et de l'inclusion.

4. PRINCIPES DIRECTEURS

La CSFN poursuit les objectifs stratégiques suivants en matière de lutte contre le racisme et de promotion de l'équité raciale :

- 4.1 Créer des environnements scolaires sécuritaires et inclusifs
 - Éliminer toutes les formes de racisme, de harcèlement et de discrimination dans les écoles
 - Établir des mécanismes de signalement accessibles, confidentiels et efficaces
 - Intervenir rapidement et de manière appropriée face aux incidents racistes
 - Soutenir les victimes et sensibiliser les auteurs sur la portée de leurs actes (en lien avec le code de vie et le code d'éthique du GN)
- 4.2 Assurer l'équité dans les pratiques éducatives
 - Examiner et éliminer les biais dans l'évaluation, l'orientation et le placement des élèves
 - Garantir un accès équitable aux programmes, aux ressources et aux opportunités
 - Adopter des pratiques pédagogiques culturellement pertinentes et inclusives
 - Utiliser des ressources éducatives qui reflètent et valorisent la diversité ethnoculturelle
- 4.3 Développer les compétences antiracistes du personnel
 - Offrir une formation continue obligatoire sur le racisme, les biais inconscients et l'antiracisme
 - Développer les compétences interculturelles de tout le personnel
 - Outiller le personnel pour intervenir efficacement face aux incidents racistes
 - Favoriser l'auto-réflexion critique sur les privilèges et les biais personnels
- 4.4 Promouvoir la représentation et la diversité
 - Recruter et retenir un personnel qui reflète la diversité de la communauté scolaire, dans la mesure du possible
 - Assurer une représentation équitable dans les postes de leadership, dans la mesure du possible
 - Créer des espaces pour les voix et les perspectives des personnes issues de la minorité visible
 - Célébrer la diversité ethnoculturelle comme une richesse
- 4.5 Éduquer les élèves à l'antiracisme
 - Renforcer l'éducation antiraciste à tous les niveaux
 - Développer la pensée critique des élèves face aux stéréotypes et aux préjugés
 - Enseigner l'histoire du racisme, y compris le colonialisme et ses impacts actuels
 - Encourager l'empathie, le respect et l'action collective contre l'injustice
- 4.6 Engager les familles et la communauté
 - Établir des partenariats avec les familles issues de la minorité visible et les organisations communautaires
 - Consulter régulièrement les communautés sur leurs expériences et leurs besoins
 - Communiquer de manière transparente sur les efforts et les progrès en matière d'antiracisme
 - Impliquer les familles dans les initiatives antiracistes

5. ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS

Pour atteindre ces objectifs, la CSFN s'engage à :

DOMAINE	ENGAGEMENTS CONCRETS
Leadership et gouvernance	Nommer un membre du conseil au comité d'équité et d'inclusion. Intégrer l'analyse antiraciste dans toutes les décisions et politiques. Assurer la représentation des voix racisées dans les processus décisionnels.

Politiques et pratiques	Réviser toutes les politiques, pratiques et procédures par une lentille antiraciste. Éliminer les politiques qui créent des désavantages ethnoculturels. Adopter des pratiques fondées sur des données probantes en matière d'équité.
Collecte de données	Utiliser les données pour identifier et corriger les inégalités. Publier des rapports annuels sur les progrès en matière d'équité ethnoculturelle.
Ressources et investissements	Allouer des ressources financières et humaines dédiées à la lutte contre le racisme. Investir dans la formation du personnel et le développement de ressources éducatives inclusives. Soutenir les initiatives et programmes antiracistes.
Transparence et reddition de comptes	Publier un plan d'action antiraciste avec des objectifs mesurables et des échéanciers. Rendre compte publiquement des progrès réalisés. Accepter et intégrer les rétroactions des communautés racisées.

6. RESPONSABILITÉS

6.1 Conseil des commissaires

- Adopter et réviser régulièrement la politique antiraciste
- Approuver les plans d'action et allouer les ressources nécessaires
- Recevoir et examiner les rapports annuels sur l'équité ethnoculturelle.
- Modéliser le leadership antiraciste

6.2 Direction générale

- Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action antiraciste
- Superviser l'application de la politique dans toutes les écoles
- Assurer la formation du personnel et le développement professionnel continu
- Coordonner la collecte de données et l'évaluation des progrès

6.3 Directions d'école

- Créer et maintenir un climat scolaire antiraciste
- Appliquer les directives administratives sur le racisme et la discrimination
- Traiter les incidents racistes avec diligence et sensibilité
- Soutenir le personnel dans le développement de pratiques équitables

6.4 Personnel enseignant

- Créer des environnements d'apprentissage inclusifs et culturellement pertinents
- Examiner et remettre en question ses propres biais et privilèges
- Intervenir face aux comportements racistes et aux microagressions
- Intégrer les perspectives antiracistes dans l'enseignement

6.5 Tout le personnel

- Traiter toutes les personnes avec dignité et respect
- Signaler les incidents de racisme dont ils sont témoins
- Participer aux formations antiracistes obligatoires
- Contribuer à créer une culture organisationnelle antiraciste

6.6 Parents et familles

- Modéliser des attitudes et des comportements antiracistes

- Discuter ouvertement avec leurs enfants de diversité, d'équité et d'inclusion
- Signaler à l'école tout incident de racisme ou de discrimination
- Collaborer avec l'école pour résoudre les situations de racisme
- Participer aux initiatives antiracistes de l'école et de la communauté
- Remettre en question leurs propres préjugés et biais
- Valoriser et célébrer la diversité ethnoculturelle comme une richesse

7. MODALITÉS D'APPLICATION

La mise en œuvre de cette politique s'effectuera par les moyens suivants :

7.1 Plan d'action antiraciste

Dans les six mois suivants, l'adoption de cette politique, la direction générale présentera au Conseil un plan d'action antiraciste triennal comportant :

- Des objectifs mesurables et des indicateurs de succès
- Des actions concrètes avec des échéanciers précis
- L'allocation des ressources humaines et financières
- Les responsabilités de chaque niveau organisationnel

7.2 Directives administratives

Des directives administratives détaillées opérationnalisent cette politique dans des domaines spécifiques, notamment :

- La lutte contre le racisme
- La discrimination fondée sur l'origine ethnique

7.3 Formation et développement professionnels

- Formation obligatoire annuelle sur le racisme et l'antiracisme pour tout le personnel
- Formation approfondie pour les directions d'école et le personnel-cadre
- Ateliers sur les biais inconscients et les microagressions
- Formation sur les pédagogies culturellement pertinentes

7.4 Communication et sensibilisation

- Communication de la politique à l'ensemble de la communauté scolaire
- Campagnes de sensibilisation régulières sur l'antiracisme
- Publication d'informations accessibles
- Création de ressources pour les familles

8. RÉVISION ET ÉVALUATION

8.1 Mécanismes de suivi

- Comité d'équité et d'inclusion suivi annuel des progrès
- Registre confidentiel des incidents racistes (données agrégées et anonymisées)
- Collecte de données désagrégées sur le bien-être et le sentiment de sécurité
- Sondages annuels sur le climat scolaire auprès des élèves, du personnel et des familles

8.2 Évaluation

- Évaluation annuelle de la mise en œuvre du plan d'action
- Analyse des écarts raciaux dans les indicateurs clés (rétention, sécurité)
- Consultation des communautés ethnoculturelles sur leurs expériences

- Révision de la politique tous les trois ans

8.3 Reddition de comptes publique

- Rapport annuel public sur l'équité ethnoculturel présenté au Conseil
- Publication des données désagrégées et des progrès réalisés
- Identification des défis rencontrés et des leçons apprises
- Engagement envers l'amélioration continue

9. RÉFÉRENCES

- Politique PEMA-205 — Inclusion, diversité et prévention de la discrimination;
- L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil des commissaires de la Commission scolaire francophone du Nunavut. Elle sera communiquée à l'ensemble de la communauté scolaire et affichée sur le site web de la CSFN.

La mise en œuvre complète de cette politique est un processus continu qui s'échelonnera sur plusieurs années et nécessitera l'engagement soutenu de tous les membres de la communauté scolaire.