

Mieux comprendre pour mieux agir: *Comment appuyer les élèves selon une approche antiraciste?*

Arnise Loussaint M.S.S. et Alain Vixamar M.S.S.



Notre équipe :

- **Arnise Louissaint - Travailleuse sociale**
- **Alain Vixamar - Travailleur social**
- Annie Lessard - Enseignante en affectation spéciale
- Étienne Parenteau - Directeur SSA- Volet santé, sécurité et bien-être des élèves
- Jeanna Fortilus - Gestionnaire en ressources humaines
- Jean-Éric Lacroix- Directeur exécutif des ressources humaines
- Nya Njeuga - Surintendant de l'éducation
- Marc Bertrand - Directeur de l'éducation

Notre mandat:

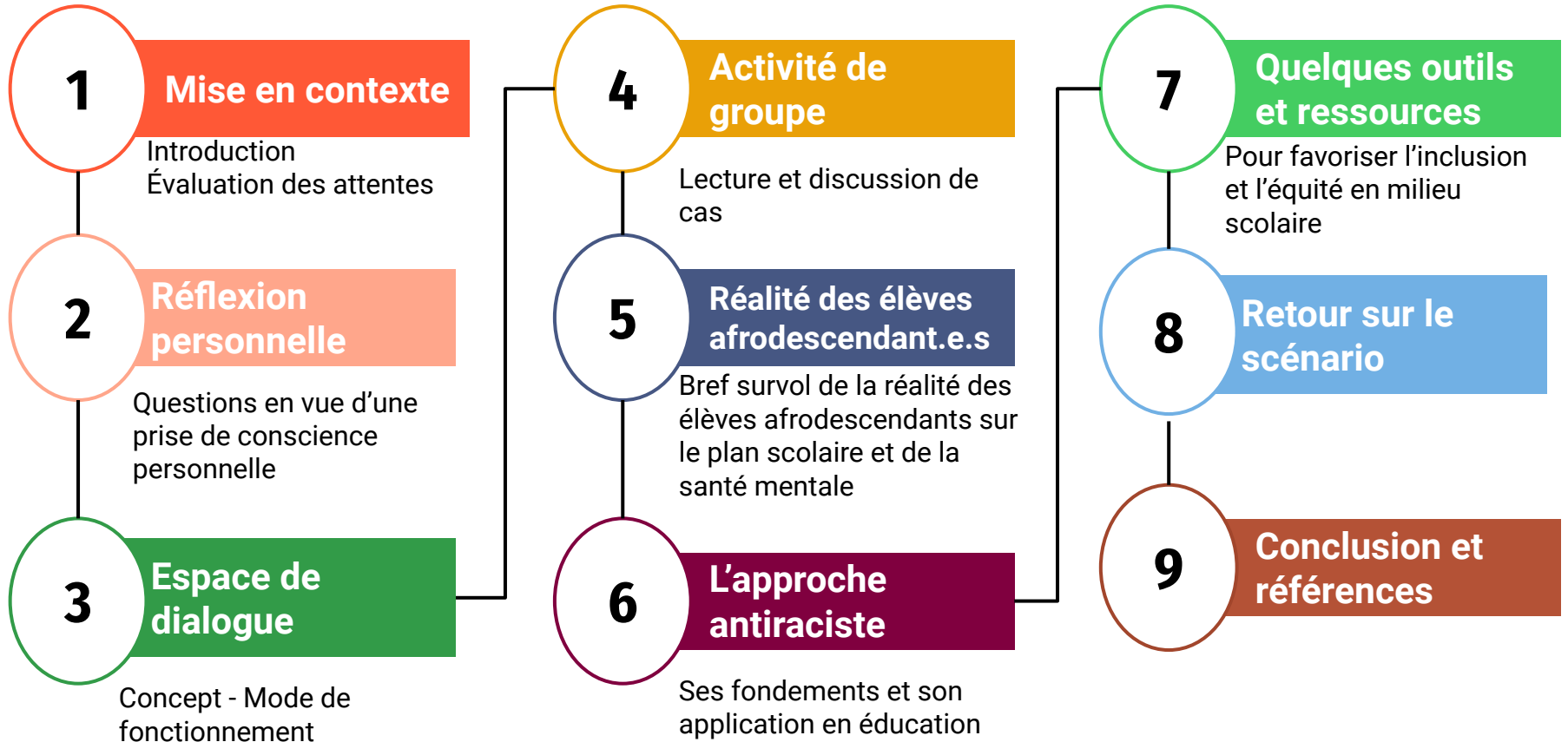
L'équipe d'éducation équitable et inclusive (EEI) a pour mandat **d'accompagner** l'ensemble de la communauté scolaire (élèves, parents et membres du personnel) dans le **cheminement** vers un **contexte d'apprentissage plus juste, plus équitable et plus inclusif**.

OBJECTIF DE L'ATELIER

Susciter une **prise de conscience** du rôle positif qu'on peut **exercer** selon une **approche antiraciste**



DÉROULEMENT DE L'ATELIER



1

ÉVALUATION DES ATTENTES

Interpellation

Qu'est-ce qui vous a amené à vous inscrire à cet atelier?
(Observations, expériences, besoins, etc.)

?



?

Attentes

Quelles sont vos attentes de cet atelier?

2

**RÉFLEXION
INDIVIDUELLE**

**RÉFLEXION
INDIVIDUELLE:**
Quelle est
votre
interprétation
de la scène
suivante?



L'humilité et l'autoréflexion

La posture de l'apprenant(e)

L'humilité culturelle

« L'humilité culturelle suggère que [tous les intervenant(e)s] ne doivent pas se considérer comme des experts de la culture des autres, mais comme des apprenant(e)s »

Ordre des travailleurs sociaux et des technicien.nes en travail social de l'Ontario OTSTTSO, 2021



Trois composantes

«L'engagement à se livrer toute sa vie à l'autoréflexion»

L'autocritique

La correction des déséquilibres de pouvoir»

OTSTTSO, 2021



Questions de réflexion

Suis-je conscient (e) des biais que je peux avoir par rapport à la diversité?



Comment puis-je m'engager pour développer mes compétences? (p.ex. Ouverture d'esprit)



De quelle manière ces biais influencent-ils le parcours des élèves?



Suis-je assez informé(e) de l'histoire et de la réalité des communautés marginalisées au Canada?



Quels impacts ces biais peuvent-ils avoir sur mon parcours professionnel?



[Inspiré de l'outil d'autoréflexion sur l'humilité culturelle à l'intention des professionnels de la santé mentale en milieu scolaire, \(SMSO\) 2023](#)



3

**ESPACE DE
DIALOGUE**

Espace de dialogue en équité et éducation inclusive

Échange sur des sujets sensibles et tabous

Ex. Espace de dialogue pour les membres du personnel et les élèves

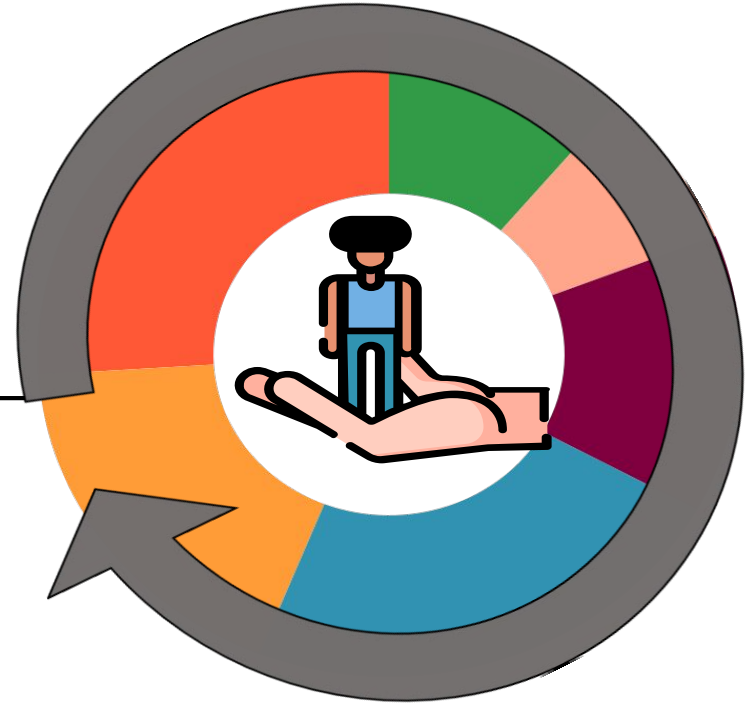
Création d'un environnement propice à l'échange

Ex. Code de dialogue

Courage, humilité et mentalité de croissance

Ex. Qualités individuelles

Respect du cheminement personnel



Partages honnêtes et basés sur des faits
Écouter sans chercher de solution ou de réponse à donner
Ce n'est pas un débat, aucun gagnant ni perdant
S'exprimer en - Je - parler de ce que l'on pense et ce que l'on ressent, avec un langage corporel et verbal respectueux
Curiosité prompt à l'apprentissage
Attitude empathique
Moment de silence: le silence est d'or!

Espace de dialogue : Règles de fonctionnement



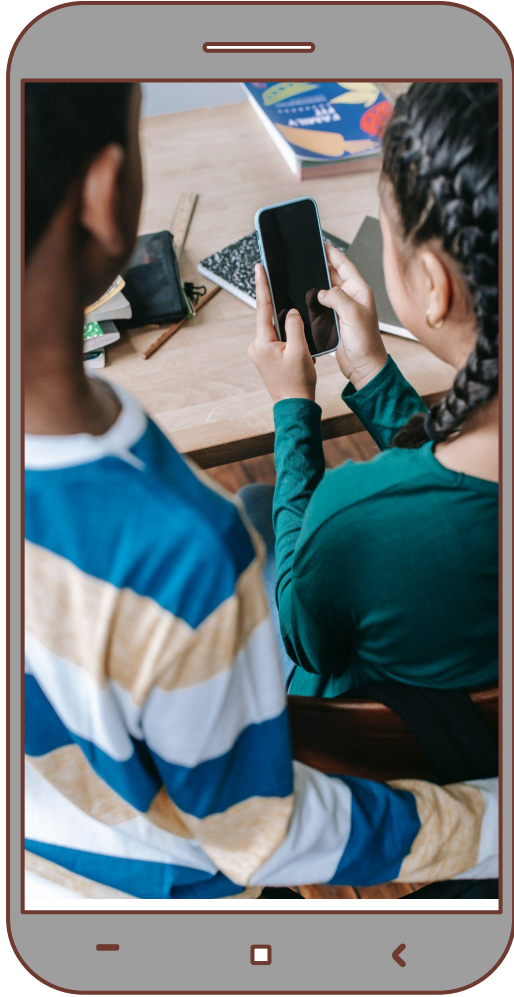
4

ACTIVITÉ DE GROUPE

Étude de cas: Des mots aux maux

Réfléchissez sur les questions suivantes:

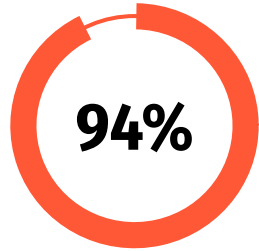
- (a) Quelles étaient vos premières réactions ou impressions en lisant le texte?
- (b) Quelles seraient vos interventions et pourquoi?
- (c) Quels sont les enjeux que vous avez été en mesure d'identifier?



5

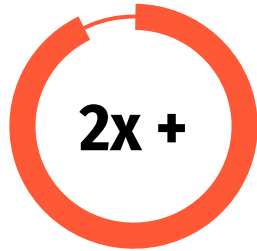
**Réalité des élèves
afrodescendant(e)s**

Données probantes et observations sur le plan scolaire



Réalisation de soi

Au Canada, **94%** des jeunes noirs aspirent à obtenir un diplôme universitaire. (comparativement à 82% de leurs homologues non-noirs). Mais **seulement 60% croient que cet objectif est atteignable**.



Précarité post-secondaire

En 2016, «les **jeunes hommes** noirs étaient deux **fois plus susceptibles** que les autres jeunes hommes d'être ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation » (Statistique Canada, 2016).

Suite: situation scolaire



Attentes réduites *

Attentes réduites et l'ignorance de la résilience (Spencer et al., 2006 - traduction libre)

Rationalisation

L'orientation disproportionnée des élèves noirs vers des filières d'enseignement non scientifiques ou universitaires

Discipline différentielle

Les fréquences de suspension et la sévérité des mesures disciplinaires confirment la perception des enfants noirs comme ayant **besoin plus de discipline** (Okonofua & Eberhardt, 2015)

Suite: situation scolaire

Perceptions

Perception des garçons noirs comme **étant plus âgés** par rapport aux autres (Goff et al., 2014 -traduction libre)

Manque de compréhension

Le déni de **l'intersectionnalité et de la complexité des expériences** [personnel, familiale, migratoire, etc.] nourrit l'argument qu'il y a une essence à être noir (James; Pauker et al.2018 cité par Debrosse, Kapo & Métayer, 2022)

Invalidation *

Invalidation des iniquités raciales (Dovidio et al., 2016) et **minimisation des différences** en lien aux iniquités et le stigma (Rosenthal & Levy, 2010).



Suite: Données probantes et observations sur le plan scolaire

Manque de représentation

Manque de représentation de modèles accessibles aux jeunes afrodescendants. En 2016, seulement 1,8% de la population enseignante canadienne «ayant un poste permanent» était noire (Statistique Canada, 2016).



Suite: santé mentale



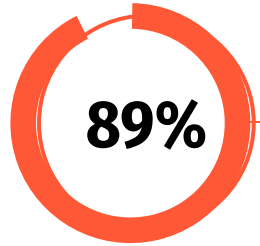
Enjeux liés à l'accès aux services

- Stigma et le jugement
- Culture de l'indépendance
- Conceptualisation de la santé mentale et de la maladie mentale
- Le racisme et les micro agressions
- Image de soi
- Circonstances familiales et économiques (logement)

Culture de la peur

- **Désinformation** au sein des communautés.
- Multiplication des **expériences négatives**.

Données probantes et observations sur le plan de la santé mentale



Taux de suicide

Au Canada, **le taux de suicide** parmi les jeunes Noirs a augmenté de **89%** entre 2007 et 2017. [...] Cette augmentation est plus drastique que n'importe quel autre groupe ethnique ou racial (Lindsey et al., 2019)

Suite: santé mentale

Écarts intergénérationnels et culturels

Observation du **phénomène de «[Deskilling](#)»** qui provient d'une **remise en question de la valeur de l'éducation**. Étant donné que les parents ont fait des études supérieures mais se trouvent en situation de précarité d'emploi.

Des écarts générationnels avec des visions du monde qui s'opposent (B.Salami, 2022- traduction libre)

Stress et anxiété

Certains chercheurs observent un niveau significativement plus élevé de symptômes anxieux chez les personnes afrodescendantes même sans un historique de problèmes de santé mentale. La situation est plus alarmante parmi les hommes en situation de chômage, ceux et celles vivant une séparation ou ayant effectués des études supérieures (Kogan et al., 2022)



6

**L'APPROCHE
ANTIRACISTE**



«Dans une société où le racisme [est omniprésent], il est insuffisant de ne pas être raciste, nous devons être antiraciste »

(Maya. Y Angelou - traduction libre)

Deux concepts opposés

Pour une compréhension commune

Le racisme



Selon la Commission Ontarienne des droits de la personne, « le racisme est **un phénomène complexe** dont les **manifestations systémiques ne peuvent être isolées** les unes des autres [...] il forme un complexe interrelié **d'attitudes, d'émotions, de croyances, de comportements et de systèmes de savoirs collectifs qui s'expriment aux plans individuel, institutionnel, social et civilisationnel, dans les politiques et les pratiques** ».

Anti-raciste



L'antiracisme est un effort actif et conscient pour lutter contre les aspects multidimensionnels du racisme, incluant les opinions, les actions, les mouvements et les politiques mises en place, adoptées, ou développées pour lutter et s'opposer à toutes formes de racisme et de discrimination

[Amnistie Internationale](#)

Assises de l'éducation antiraciste

(M.Potvin, P. Carr, 2008)

Objectif principal



L'égalité des chances et des résultats pour les jeunes et les employés issus des groupes minoritaires



Trois principes

- a) La **transformation** des **attitudes** et **comportements** mais surtout des **savoirs**, des **pratiques** et des **règles** ayant des effets inégalitaires.
- b) **Empowerment** des élèves, des enseignants (es) et des parents
- c) Une **pédagogie** axée sur l'**équité** et la **justice sociale**

Comment décririez-vous le climat dans votre école où votre milieu de travail?



Indifférent
en lien aux
enjeux de
racisme

**Plus ou
moins
engagé**

**Activement
Engagé**
dans des
pratiques
antiraciste?

Quiz: Comment reconnaître qu'on évolue dans un contexte antiraciste?

1

Est-ce que les élèves racisés (ex. noirs, autochtones et de couleur) et non-racisés sont suspendues à des taux semblables?

2

Est-ce que les élèves issus de milieu familial à faible revenu sont traités de manière similaire aux élèves plus aisés?

3

Est-ce que les élèves noirs, autochtones et de couleur sont identifiés comme ayant besoin de services spécialisés en matière de soutien émotionnel au même rythme que leurs homologues?

4

Est-ce que les élèves noirs, autochtones et de couleur sont identifiés pour des difficultés d'apprentissage et de lecture au même rythme que leurs homologues.

5

Est-ce que votre école pose des actions concrètes pour identifier et éliminer les défis qui influencent négativement les élèves noirs, autochtones et de couleur?

6

Est-ce que votre école cherche à éradiquer toutes pratiques qui infligent de façon disproportionnée du trauma aux élèves noirs, autochtones et de couleur?

7

Selon le tissu social de votre école, y-a-t-il un nombre représentatif des membres du personnel qui sont issus des communautés noires, autochtones et de couleur etc.?

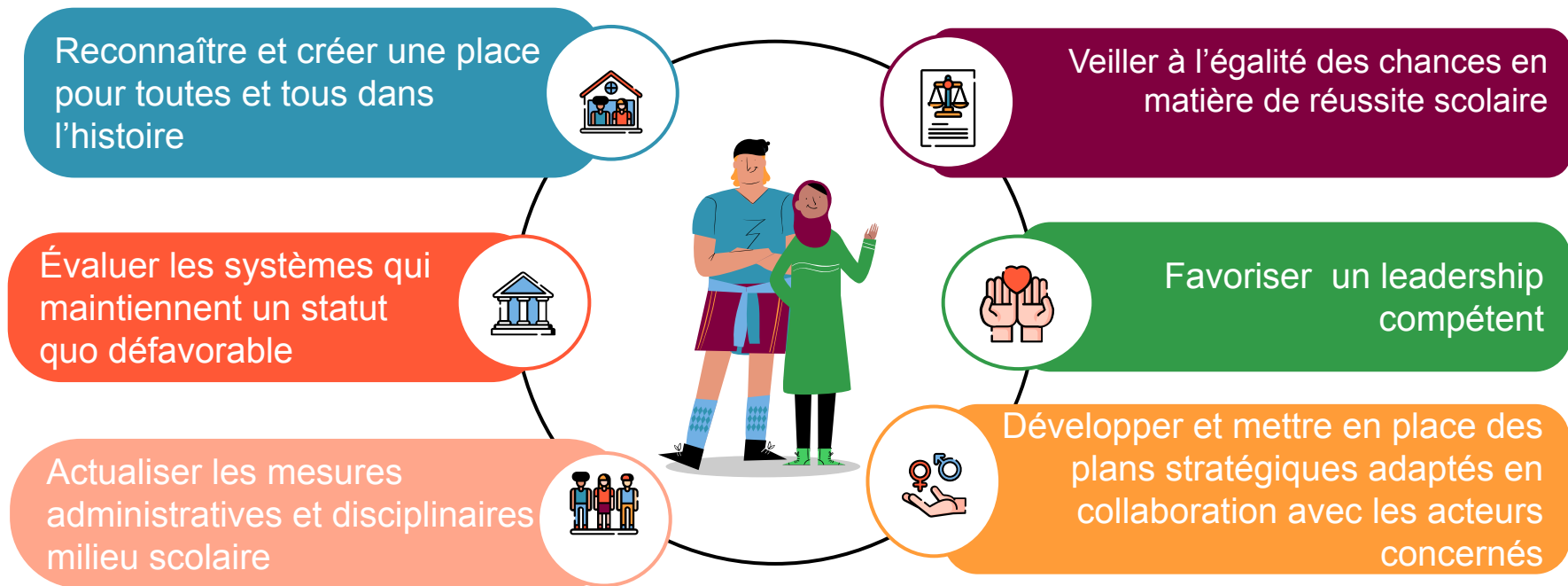
8

Est-ce que les membres du personnel détiennent les compétences nécessaires pour interagir ou intervenir [de manière adéquate] auprès des élèves noirs, autochtones et de couleur?

9

Est-ce que les iniquités raciales dans votre école sont adressées de manière adéquate?

Application de l'approche antiraciste en éducation



Portrait de la stratégie intégrée en EEI

Axe 1

Meilleures pratiques pour les écoles et les élèves

1. Promouvoir des milieux d'apprentissage sains et équitables pour tous les élèves
2. Mettre une approche qui favorise le bien-être et la réussite des élèves dans un environnement scolaire exempt de discrimination
3. Impliquer les familles dans l'accueil des élèves

Axe 2

Pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines

1. Promouvoir une approche inclusive du leadership et de la gestion
2. Réviser les pratiques et les procédures en ressources humaines afin de les rendre plus équitables et inclusives
3. Offrir des occasions de perfectionnement professionnel en matière d'équité et d'éducation inclusive à tous les membres du personnel

Axe 3

Collecte et analyse de données socio-démographiques des élèves et des membres du personnel

1. Établir un processus transparent et robuste de collecte de données sociodémographiques des élèves et des membres du personnel
2. Intégrer les données socio-démographiques collectées dans la prise de décisions qui concernent les élèves et les membres du personnel

Axe 4

Culture organisationnelle orientée vers des pratiques durables et collaboratives en équité et inclusion

1. Valoriser les efforts et l'engagement du CECCE face aux enjeux en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion
2. Maintenir une présence au sein de divers réseaux de collaboration et d'échange de connaissance et d'expérience

Sommaire de la stratégie

7

QUELQUES OUTILS ET RESSOURCES

Quatre niveaux du racisme et d'intervention

Un processus individuel et collectif

Loi, pratiques, règles, etc.

Interactions entre les structures

3

4

- [Vers une discipline progressive sans préjugés](#)
- [Plan stratégique intégrée en matière d'éducation équitable et inclusive](#), selon quatre axes.

Ensemble d'idées, de croyances, d'opinions non-fondées ou des construits sociaux

Interactions entre personnes

1

2

- Le dialogue: communication non violente ([signet](#))
- Approche intersectionnelle et écosystémique
- Dépersonnalisation: Séparer le comportement ou l'idée de l'identité de la personne.
- [Outil de dénonciation](#) anonyme
- Services en travail social spécialisés (EEI)
- [Cercle de contrôle, influence et préoccupation](#) (Dr. Newton)

Institutionnel



Structurel/
systémique



Interpersonnel



Intériorisé

(individuel)



- [Forum de parents - équité et éducation inclusive](#)
- Collaboration avec l'université d'Ottawa (V-TRaC)
- Ministère de l'éducation (compte-rendu etc.)

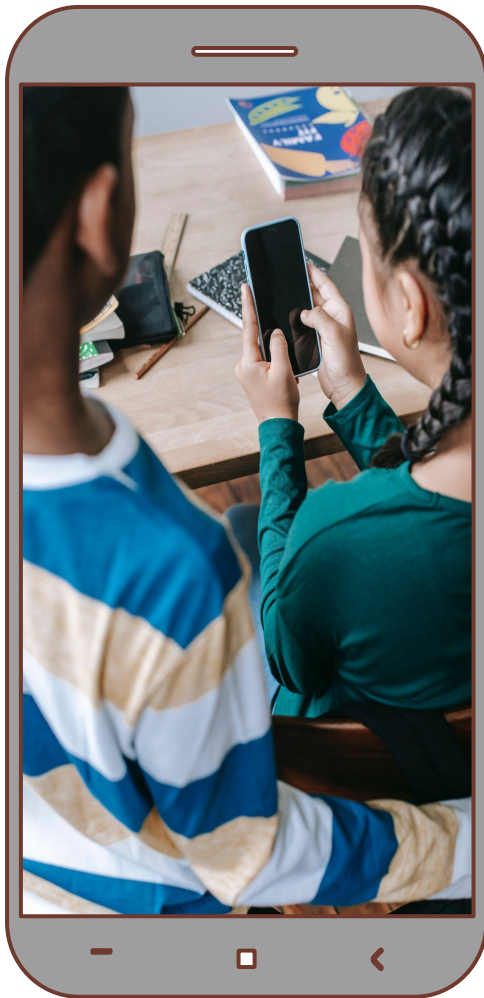
• [Espaces de dialogue](#)

- Atelier de sensibilisation/ groupe d'intervention (Ex intention vs im)
- Formation: communication non violente
- [Activités systématique MHN](#)

- Club d'appartenance identitaire pour les élèves afrodescendants
- [Murale d'équité et d'inclusion](#)
- Groupes *focus* / forum des élèves
- Intégration de livres EEI dans les bibliothèques

8

**RETOUR SUR L'
ÉTUDE DE CAS**

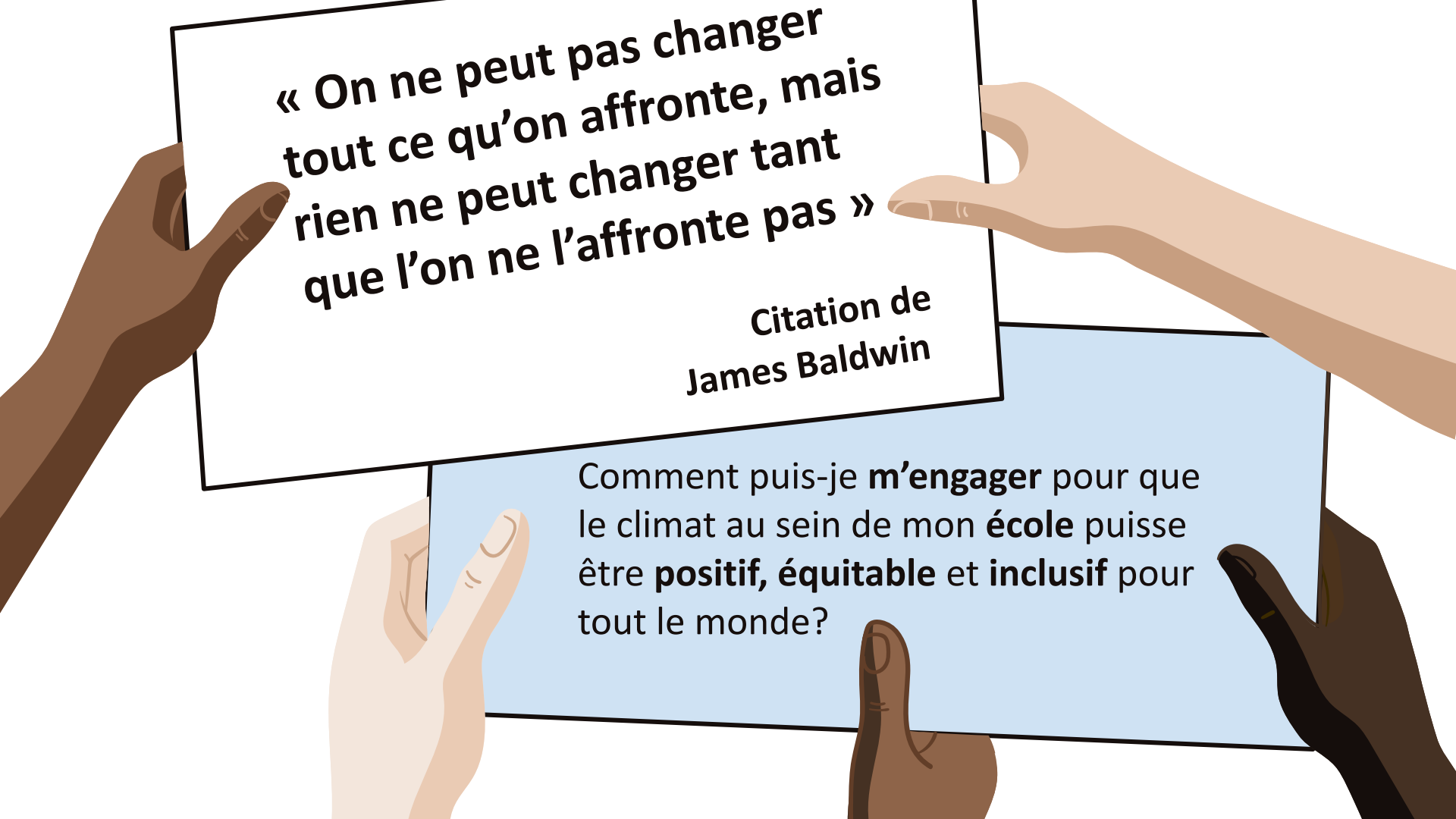


Discussion de groupe et retour sur l'étude de cas

Après avoir pris connaissance des réalités des élèves afrodescendants (es) et de l'approche antiraciste, changeriez-vous vos interventions? Si oui, pourquoi et que feriez-vous de différent? Si non, expliquez?

9

**CONCLUSION ET
QUELQUES RÉFÉRENCES**

An illustration showing four hands of different skin tones (dark brown, light brown, and two shades of tan) holding up two rectangular signs. The top sign is white with black text, and the bottom sign is light blue with black text. The hands are positioned around the signs, with some pointing towards the text.

« On ne peut pas changer
tout ce qu'on affronte, mais
rien ne peut changer tant
que l'on ne l'affronte pas »

Citation de
James Baldwin

Comment puis-je **m'engager** pour que
le climat au sein de mon **école** puisse
être **positif, équitable** et **inclusif** pour
tout le monde?

Merci!

Questions, commentaires?



Écoles
catholiques
Centre-Est

QUELQUES RÉFÉRENCES

Hollins-Alexander, S. et Law, N. (2022). *Collective equity: a movement for creating communities where we all can breathe*. Thousands Oaks, Corwin.

Hutchings Jr, G. C. et Reed, D. S. (2022). *Getting into good trouble at school*. Thousands Oaks, Corwin.

Papazian-Zohrabian, G. et al (2018). *Mener des groupes de parole en contexte scolaire*. Département de psychopédagogie et d'andragogie de l'Université de Montréal

Potvin, Maryse et Carr, P.R (2008). *La « valeur ajoutée » de l'éducation antiraciste: conceptualisation et mise en œuvre au Québec et en Ontario*. Association canadienne de langue française, Érudit.

Santé mentale en milieu scolaire (2023). *Outil d'auto réflexion sur l'humilité culturelle à l'intention des professionnels de la santé mentale en milieu scolaire*. Disponible en ligne