



# TROUSSE D'OUTILS SUR L'ANTI-RACISME



Financé par / Funded by:



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

# INDEX

## SCÉNARIO 01

POURQUOI PORTES-TU UN HIJAB ?

08



## SCÉNARIO 02

PARLEZ FRANÇAIS!

11



## SCÉNARIO 03

QU'EST-CE QU'UN NOM

13



## SCÉNARIO 04

VOUS ÊTES DIFFÉRENT

16



## SCÉNARIO 05

NOUS TRAITONS TOUT LE MONDE  
DE LA MÊME MANIÈRE

20



## SCÉNARIO 06

JE NE VEUX PAS M'IMPLIQUER

22



## ANNEXE A

DÉFINITIONS

24

## ANNEXE B

STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE  
LE RACISME À L'ÉCOLE

25

## ANNEXE C

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ

26



COMMENT UTILISER  
**CETTE TROUSSE**

Chaque scénario identifie les témoins potentiels

Les scénarios, de plus en plus complexes, sont divisés en trois catégories principales :

## 1. Reconnaître les signes de racisme

## 2. Autonomisation et motivation

## 3. Stratégies

## 1 Reconnaître les signes de racisme

Différentes formes de racisme, notamment les micro-agressions, la violence manifeste, les stéréotypes, le profilage racial et la ségrégation, pour n'en citer que quelques-unes. Les utilisateurs et utilisatrices de cette trousse développeront les

compétences nécessaires pour identifier les formes les plus courantes de racisme qui se produisent dans les écoles et autres environnements fréquentés par les jeunes.

## 2 Autonomisation et motivation

L'autonomisation englobe deux aspects clés : **l'action personnelle et l'auto-efficacité**. Le sentiment d'autonomie implique de croire en sa capacité à faire la différence et à agir. Ce sentiment d'action personnelle est essentiel pour que les individus s'attaquent aux comportements problématiques et contribuent à un changement positif.

En outre, l'autonomisation est étroitement liée à l'auto-efficacité, qui est la confiance dans la capacité d'une personne à accomplir efficacement des tâches spécifiques. Lorsque les personnes ont confiance en leur capacité d'intervention, elles sont plus ouvertes à intervenir et à aider.

La motivation pour l'autonomisation se divise en deux catégories : **la motivation intrinsèque et la responsabilité**

**sociale**. La motivation intrinsèque découle des valeurs personnelles, de l'empathie ou d'un sentiment de responsabilité pour promouvoir des résultats positifs et prévenir les dommages.

La responsabilité sociale, quant à elle, est ancrée dans la croyance que chacun partage une responsabilité collective pour le bien-être de la communauté.

La motivation intrinsèque et la responsabilité sociale sont des facteurs puissants qui incitent les individus à s'engager dans une intervention d'un témoin et à prendre des mesures proactives pour relever les défis au sein de leur communauté.

## 3 Stratégies

Connaître et mettre en pratique les stratégies d'intervention d'un témoin permet non seulement d'obtenir un résultat positif dans une situation préjudiciable, mais aussi de préserver la sécurité du témoin. Cette boîte à outils utilise les **4DR de l'intervention**<sup>1</sup> d'un témoin. La formation sur les cinq D permet aux individus d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour intervenir efficacement et éviter de faire escalader la situation.

Il est essentiel de souligner qu'il n'y a jamais une seule bonne action en tant que témoin. Les interventions appropriées dépendent de l'environnement et de l'identité des personnes impliquées. Par exemple, une intervention dans la cour de récréation d'un collège serait probablement différente de celle d'un cours de gymnastique dans une école. Les réponses fournies par les élèves dans ces exercices dépendront de leur expérience, de leur âge et de diverses composantes de leur identité. La réponse la plus importante à toute intervention est que tout le monde reste en sécurité autant que possible, physiquement et mentalement.

1. <https://students.wlu.ca/student-life/diversity-and-equity/assets/resources/5ds-direct-delegate-delay-distract-and-document.html>

# LES 4DR DE L'INTERVENTION D'UN TÉMOIN

LES 4DR DE L'INTERVENTION D'UN TÉMOIN SONT DES OUTILS QUE VOUS POUVEZ UTILISER POUR SOUTENIR UNE PERSONNE QUI SUBIT UN PRÉJUDICE.

**LES 4DR :** Quelle que soit la manière dont vous choisissez d'intervenir, vous devez toujours rester aux côtés de la personne lésée jusqu'à ce qu'elle soit en sécurité et l'informer des possibilités qui s'offrent à elle pour obtenir de l'aide ou déposer une plainte.

## 1 INTERVENIR DIRECTEMENT

**Intervenir directement dans une situation. Parlez de l'atteinte. Soyez ferme et clair.**

**Exemple :** «J'ai entendu votre conversation. Il semble que tu sois inquiet ou effrayé par le fait que quelqu'un utilise les «mauvaises toilettes». J'ai pensé qu'il serait utile que vous sachiez que l'université a clairement indiqué que chacun a le droit d'utiliser les toilettes qui correspondent à son identité ; le panneau à l'extérieur l'indique».

## 2 DÉLÉGUER

**Obtenir l'aide de quelqu'un d'autre. Examinez la situation pour évaluer les risques et déterminer la meilleure façon d'intervenir. Ensuite, délégez des tâches à d'autres personnes autour de vous.**

**Exemple :** S'il y a d'autres personnes autour de vous, suggérez à quelqu'un de soutenir la personne en danger (par exemple, de l'aider à quitter la situation), pendant que vous essayez de désamorcer la situation et la personne en danger.

## 3 RETARDER

**Une fois l'incident terminé, prenez des nouvelles de la personne lésée. C'est essentiel car cela montre à la personne qu'elle et son identité de genre sont appréciées. Retarder peut également signifier continuer à s'informer et à informer les personnes qui nous entourent sur les mesures à prendre pour être solidaires de la communauté trans et non binaire.**

**Exemple :** Restez dans les parages et, une fois que vous vous sentez en sécurité, informez la personne concernée des possibilités de signalement ainsi que des aides et des ressources disponibles. Vous pouvez également lui demander si elle a besoin de quelque chose ou lui proposer de l'accompagner dans un endroit plus sûr. Pour en savoir plus, consultez les documents connexes.

## 4 DISTRAIRE

**Adopter une approche indirecte pour désamorcer la situation. Détourner l'attention de la personne qui cause le dommage pour donner à la personne qui subit le dommage le temps de s'éloigner.**

**Exemple :** Faire semblant d'être perdu et demander la direction d'un bâtiment. Demander l'heure. Faites semblant de connaître la personne harcelée. Parlez-lui de quelque chose d'anodin et détournez l'attention de la personne qui vous harcèle. Renverser «accidentellement» son verre ou faire tomber quelque chose qui crée un vacarme distrayant.

## 5 DOCUMENTER

**Si quelqu'un est déjà en train d'intervenir et que vous pensez que le comportement de la personne à l'origine du préjudice s'est aggravé, vous pouvez documenter la situation.**

**Exemple :** Documentez l'interaction en l'enregistrant sur votre téléphone, en prenant une photo de la personne qui a causé le préjudice ou en prenant des notes. Demandez ensuite à la personne lésée ce qu'elle souhaite faire de la documentation. **Ne publiez ou ne partagez jamais une vidéo sans le consentement de la personne lésée.** La mise en ligne d'une vidéo (ou même d'une photo) peut exposer la personne lésée au harcèlement, au doxing (c'est-à-dire à la mise en ligne d'informations personnelles) ou à d'autres préjudices persistants. La mise en ligne peut également déclencher l'intervention des forces de l'ordre ou des procédures institutionnelles, même si la personne lésée ne le souhaite pas.

# OBJECTIFS



- Les élèves seront en mesure d'identifier les 4DR de l'intervention d'un témoin.
- Les élèves comprendront la différence entre un témoin réel et un témoin indirect.
- Les élèves se familiariseront avec les différents termes associés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.
- Les élèves seront capables d'articuler des stratégies pour déterminer dans quelle mesure ils devraient s'engager dans une intervention auprès des témoins.

## QU'EST-CE QUE L'INTERVENTION D'UN TÉMOIN ?

L'intervention d'un témoin consiste à reconnaître une situation potentiellement dangereuse pour quelqu'un d'autre, à décider s'il est prudent d'agir, puis à réagir d'une manière qui pourrait permettre à la personne de se soustraire à la situation dangereuse.

## LES ÉTAPES

1

**Évaluer l'événement :** cela signifie que vous devez décider si l'événement dont vous êtes témoin est une situation négative ou préjudiciable. Souvent, vous n'avez pas beaucoup de temps pour le faire.

3

Informez la personne qui se trouvait dans la situation préjudiciable que vous avez essayé d'intervenir et que vous avez fait ce que vous avez fait. Fiez-vous à votre propre niveau de confort si vous souhaitez apporter un soutien supplémentaire.

2

Décidez de votre niveau d'intervention personnelle. L'intervention peut se faire de différentes manières (voir les 4DR de l'intervention). Le plus important est de ne jamais s'engager dans une action qui pourrait menacer votre sécurité personnelle.

4

Parlez à quelqu'un de votre expérience. Vous êtes peut-être plus affecté que vous ne le pensez.



## SCÉNARIO 01

# POURQUOI PORTES-TU UN HIJAB ?

L'École secondaire nationale est située dans une petite ville du Nouveau-Brunswick. Récemment, l'école s'est diversifiée en accueillant des élèves du monde entier. Parmi eux se trouve Sarah, une jeune fille de 7e année confiante et pleine de bonté, qui porte fièrement un hijab dans le cadre de son identité religieuse.

Un jour, alors qu'elle se tient près de son casier, un groupe de trois filles s'approche d'elle, avec des expressions mêlées de curiosité et de jugement. Sarah se crispe car l'une des filles, Émilie, peut être méchante.

Émilie est la première à prendre la parole : «Hé, Sara, pourquoi portes-tu ce truc sur la tête ? C'est totalement oppressif et tout ça ? Tu n'as pas l'impression d'être limitée ? C'est ta famille qui t'oblige à le porter ?»

«Il représente la déresponsabilisation des femmes», répond Shelley. «Pourquoi n'es-tu pas plus canadienne et n'enlèves-tu pas ce truc ?»

## Que peut faire chaque témoin ?

1

Mathieu se tient devant le casier à côté de celui de Sara. Il est consterné par les propos d'Émilie et de Shelley et pense qu'il doit dire quelque chose.

2

Jessica se tient aux côtés d'Émilie et de Shelley, mais elle se sent mal à l'aise face à leurs questions et pense qu'elle devrait dire quelque chose.

3

Un enseignant passe par là, entend l'échange et estime que cette conversation n'est pas appropriée.

## PLAN DE COURS

1. Répartissez les élèves en trois groupes et donnez-leur un témoin différent (Mathieu, Jessica et l'enseignant). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Réunissez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les **4DR de l'intervention des témoins**.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.
6. Revoir la définition des micro-agressions, des macro-agressions, de l'intention et de l'impact. (voir annexe A)
7. Demandez aux élèves de décider si Sarah a subi des micro-agressions ou des macro-agressions.
8. Demandez aux élèves de définir l'action si quelqu'un avait essayé d'arracher le hijab de Sara.

## THÉORIE

La composante éducative de ce scénario est axée sur la **sensibilisation et la reconnaissance des signes de racisme**. Partagez les définitions suivantes, qui se trouvent à l'annexe A

1. Micro-agressions
2. Macro-agressions
3. Intention et impact

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

### SARA A-T-ELLE ÉTÉ VICTIME DE RACISME ?

Oui, Sara a probablement été victime d'une forme de racisme ou de discrimination religieuse. Le commentaire d'Émilie sur le fait que le hijab est « totalement oppressif » et la suggestion de Shelley « d'être plus canadienne et d'enlever ce truc » témoignent tous deux de préjugés fondés sur l'identité religieuse et culturelle de Sara.

### ET SI SHELLEY DIT QU'ELLE N'AVAIT PAS L'INTENTION D'ÊTRE RACISTE. QU'ELLE ESSAYAIT SEULEMENT D'AIDER SARA À SE RESPONSABILISER ?

L'intention peut être importante pour comprendre les motivations d'une personne, mais l'impact des mots et des actions compte également. Même si Shelley n'avait pas l'intention d'être raciste, ses commentaires étaient insensibles et irrespectueux à l'égard des choix religieux et culturels de Sara. Il est essentiel de sensibiliser Shelley à l'importance de la sensibilité culturelle et du respect des diverses identités, quelle que soit l'intention.

### SI QUELQU'UN ME DIT QUELQUE CHOSE DE RACISTE, SON INTENTION COMPTE-T-ELLE ?

Cela fait partie d'une conversation difficile ; en fin de compte, si quelqu'un vous dit quelque chose de raciste, c'est raciste. Et si cela vous blesse, cela vous blesse. Mais il est important de comprendre que, bien souvent, les personnes qui se livrent à des micro-agressions ne croient pas que ce qu'elles ont dit est raciste, sexiste ou homophobe. Les qualifier de racistes, de sexistes ou d'homophobes les mettrait sur la défensive et les empêcherait de reconnaître l'impact de leurs propos.

Si l'intention peut fournir un contexte, l'impact des mots et des actions est crucial. Même si une personne n'avait pas l'intention d'être raciste, si ses paroles ou ses actes sont perçus comme tels et causent un préjudice ou un malaise, l'impact ne peut être ignoré. L'intention peut être un facteur permettant d'aborder la situation et d'éduquer la personne sur les conséquences de ses paroles, mais elle n'annule pas la nécessité d'aborder l'impact et d'œuvrer en faveur de la compréhension et de l'inclusion.



## SCÉNARIO 02 PARLEZ FRANÇAIS!

Edwin Walker, professeur d'art dramatique dans un collège, a coordonné la visite de sa classe d'art dramatique de 11<sup>e</sup> année à la projection d'un festival de films local. Le film tourne autour d'une famille chinoise qui doit décider de vendre ou non son restaurant à une entreprise plus importante. Tout au long du film, la famille parle en mandarin. Le film se termine par la vente du restaurant et l'installation de la famille à Hong Kong.

Au retour du film, quelques élèves dans l'autobus se lancent dans des conversations fictives, imitant la langue chinoise avec des mots en charabia. La plupart des camarades de classe trouvent cela amusant et y participent, mais M. Walker se sent mal à l'aise face à ces moqueries. Il demande aux élèves de se taire par égard pour le chauffeur de bus.

Dans l'autobus, Émilie dit à M. Walker qu'elle pense que le film est raciste parce qu'il soutient le stéréotype selon lequel toutes les familles chinoises possèdent un restaurant chinois. Elle pense qu'il aurait dû choisir un autre film.

Après l'école, deux élèves, Sam et Teresa, se parlent en mandarin et Chester, un garçon de leur classe, leur dit d'arrêter de parler « chinois » et de parler français ou de retourner en Chine. Sam et Teresa sont tous deux nés au Canada.

## Que peut faire chaque témoin ?

1

M. Walker entend Chester  
faire cette remarque.

2

Émilie, la meilleure amie  
de Teresa, voit Chester  
pousser Teresa.

## THÉORIE

La composante éducative de ce scénario est axée sur la sensibilisation et la reconnaissance des signes de racisme.

Définitions à discuter (voir annexe A)

### STÉRÉOTYPE : QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ?

Un stéréotype est une opinion simplifiée à l'extrême sur des personnes appartenant à un groupe spécifique. Le groupe peut être grand (ex : les femmes) ou petit (une classe). Il est problématique parce qu'il ignore la diversité des individus au sein du groupe. Même lorsqu'un stéréotype est positif (tous les membres du groupe X sont intelligents), il reste négatif car il associe de force un modèle ou un type à des personnes.

## PLAN DE COURS

1. Placez les élèves en groupes et donnez à chaque groupe l'un des deux témoins (M. Walker et Teresa). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Rassemblez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les cinq D de l'intervention des témoins.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.
6. Revoir la définition des micro-agressions et des macro-agressions. (voir annexe A)
7. Demandez aux élèves de décider si Teresa et Sam ont subi des micro-agressions ou des macro-agressions.

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

**ÉMILIE A DIT À M. WALKER QUE LE FILM ÉTAIT RACISTE PARCE QU'IL SOUTENAIT LE STÉRÉOTYPE SELON LEQUEL TOUTES LES FAMILLES CHINOISES POSSÈDENT UN RESTAURANT CHINOIS. LE FILM ÉTAIT-IL RACISTE ?**

La réponse peut être oui ou non ; cela dépend des autres éléments du film. Bien qu'Émilie ait raison au sujet du stéréotype, cela ne signifie pas que le film est automatiquement raciste parce qu'il y a des familles chinoises qui possèdent des restaurants. D'autres parties du film ont-elles véhiculé des stéréotypes ? Si c'est le cas, un ensemble de stéréotypes rendrait le film raciste.

**Cet exemple montre que le racisme peut être complexe car nous ne disposons pas toujours d'informations complètes. M. Walker pourrait par exemple discuter de ce stéréotype avec ses élèves.**



## SCÉNARIO 03

## QU'EST-CE QU'UN NOM ?

Meera Aurora, une élève de 10e année d'origine sud-asiatique, se sent de plus en plus frustrée car son professeur d'anglais, Mme Dow, prononce toujours mal son nom malgré ses corrections répétées. Étonnamment, l'enseignante prononce sans problème les noms d'autres élèves, comme Genevieve ou Javier. Un

jour, d'une manière apparemment dédaigneuse, elle suggère : «Meera, simplifions les choses. Je t'appellerai Marie à partir de maintenant». Cette remarque bouleverse visiblement Meera, qui semble au bord des larmes.

## Qui sont les témoins et que peut faire chacun d'entre eux ?

1

Emma entend cette conversation. Elle voit que Meera est bouleversée et veut l'aider.

2

Au bout d'une semaine, tous les élèves de la classe appellent Meera Marie. M. Jack, le professeur de sciences sociales, demande à Meera pourquoi elle a changé de nom. Elle lui raconte l'histoire.

## PLAN DE COURS

1. Répartissez les élèves en groupes et demandez-leur d'identifier le(s) témoin(s). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Rassemblez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les cinq D de l'intervention des témoins.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.
6. Revoir la définition des micro-agressions, des macro-agressions, de l'intention et de l'impact et des stéréotypes. (voir annexe A)
7. Discutez des points suivants :
  - a. Meera a-t-elle subi une micro-agression et/ou une macro-agression ?
  - b. Quelle est l'intention de Mme Dow ? Quel a été l'impact ?

## THÉORIE

La composante éducative de ce scénario est axée sur **l'autonomisation et la motivation**. Partagez les définitions suivantes (voir l'annexe A)

**Autonomisation:** Une personne se sent responsabilisée lorsqu'elle dispose de l'éducation et des compétences nécessaires pour lutter contre ce qu'elle considère comme un problème. Se sentir habilité implique de croire en sa capacité à faire la différence et à agir. Souvent, les structures et les personnes qui entourent les individus peuvent les aider à se sentir plus ou moins autonomes. Par exemple, un élève peut vouloir créer un club antiraciste à l'école et se sentir habilité à le faire parce qu'il a reçu un soutien positif de la part du directeur.

**Motivation personnelle:** Elle repose sur notre motivation personnelle à s'attaquer à un problème. Elle découle souvent de valeurs personnelles, de l'empathie ou d'un sentiment de responsabilité pour promouvoir des résultats positifs et prévenir les dommages. Par exemple, un élève peut vouloir créer un comité de lutte contre le racisme à l'école parce qu'il pense que tout le monde doit être traité avec respect.

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

### MEERA A-T-ELLE ÉTÉ VICTIME DE RACISME ?

Oui, Meera a subi une micro-agression, qui est une forme de racisme. Elle a subi cette micro-agression non seulement de la part de son enseignant, mais aussi de la part de ses camarades de classe.

M. Dow soutient également un stéréotype selon lequel les noms d'autres pays sont difficiles à prononcer parce qu'ils ne sont pas familiers. De nombreux noms peuvent être prononcés différemment en fonction de facteurs tels que l'origine ou la langue (Gill et Gilles) et il est important de demander à quelqu'un comment prononcer son nom et de le dire correctement.

### ET SI M. DOW DIT QU'IL N'AVAIT PAS L'INTENTION D'ÊTRE RACISTE. EST-CE QUE C'EST ACCEPTABLE ?

Non, ce n'est toujours pas acceptable. Comme nous l'avons vu, l'impact des mots et des actions est crucial. Même si une personne n'avait pas l'intention d'être raciste, si ses paroles ou ses actes sont perçus comme tels et causent un préjudice ou un malaise, l'impact ne peut être ignoré.

### MEERA A CORRIGÉ M. DOW À PLUSIEURS REPRISES. POURQUOI A-T-ELLE FINI PAR S'ARRÊTER ?

Meera s'est probablement sentie désemparée par le refus de son enseignant (et de ses camarades de classe) de prononcer son nom correctement. Dans ce cas, elle n'a pas reçu de soutien pour lui dire qu'on ne devait s'adresser à elle que par son nom. Elle s'est également sentie exclue lorsque son nom s'est avéré plus difficile à prononcer que les noms plus longs et plus compliqués de sa classe.

### QUELLES SONT LES VALEURS DONT ÉMILIE FAIT PREUVE DANS SA MOTIVATION À AIDER MEERA ?

Il y a plusieurs réponses à cette question. Certaines valeurs sont : le respect, la sensibilité culturelle, l'amitié et l'équité.



## SCÉNARIO 04

# VOUS ÊTES DIFFÉRENT

Diya, une élève de 8e année qui travaille comme surveillante de bus, est chargée de surveiller Cohen, un enfant de maternelle qui a eu des ennuis pour avoir frappé un autre enfant. Le chauffeur d'autobus demande à Cohen de s'asseoir à côté de Diya pour

qu'elle puisse s'assurer qu'il se comporte bien. Mais Cohen refuse, disant qu'il ne s'assiéra pas à côté de Diya à cause de sa couleur de peau, et insiste pour s'asseoir sur un siège situé derrière le conducteur.

## Qui sont les témoins et que peuvent faire chacun d'entre eux ?

1

Le chauffeur de bus semble embarrassé.

2

Ellen, l'autre surveillante d'autobus, est témoin du refus de Cohen de s'asseoir à côté de Diya.

3

Lorsqu'elles arrivent à l'école, Diya raconte à son enseignant ce qui s'est passé et lui dit qu'elle ne veut plus être surveillante d'autobus.

## PLAN DE COURS

1. Répartissez les élèves en groupes et demandez-leur d'identifier le(s) témoin(s). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Rassemblez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les cinq D de l'intervention des témoins.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.
6. Revoir la définition des micro-agressions, des macro-agressions, de l'intention et de l'impact et des stéréotypes. (voir annexe A)
7. Diya a-t-elle subi une micro-agression et/ou une macro-agression ?

## THÉORIE

La composante éducative de ce scénario est axée sur **l'autonomisation et la motivation**. Passez en revue les définitions suivantes, qui se trouvent à l'annexe A

**Autonomisation**

**Motivation**

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

### PENSEZ-VOUS QUE LE CHAUFFEUR D'AUTOBUS ET ELLEN SE SONT SENTIS CAPABLES DE FAIRE FACE À LA SITUATION ? POURQUOI OU POURQUOI PAS ? QUE POURRAIENT-ILS FAIRE POUR ÊTRE MIEUX PRÉPARÉS À L'AVENIR ?

L'incident impliquant le chauffeur d'autobus et Ellen a probablement laissé aux deux parties un sentiment d'impuissance. Il est évident que le chauffeur d'autobus a été embarrassé, ce qui indique une rupture de communication ou de compréhension à laquelle il faut remédier. Cela souligne l'importance de la formation des employés sur la manière de gérer efficacement les cas de racisme sur le lieu de travail et d'y faire face.

En outre, le problème sociétal plus large de la discrimination nécessite des mesures proactives, à commencer par l'éducation dans les écoles. En favorisant les discussions ouvertes et en encourageant l'empathie et la compréhension dès le plus jeune âge, nous pouvons cultiver une génération future équipée pour reconnaître et combattre la discrimination sous toutes ses formes. Il est essentiel d'aborder ces questions de front pour créer une société plus inclusive et plus équitable.

### QUE POURRAIT FAIRE L'ENSEIGNANTE DE DIYA POUR MONTRER QU'ELLE EST MOTIVÉE POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT DIYA A ÉTÉ VICTIME ?

L'enseignante de Diya peut démontrer sa motivation à lutter contre la discrimination subie par Diya en prenant plusieurs mesures proactives. Tout d'abord, elle devrait aborder Diya avec empathie et inquiétude, en lui demandant si elle va bien et ce dont elle a besoin pour se sentir soutenue. Cela permet non seulement de valider l'expérience de Diya, mais aussi d'ouvrir un dialogue pour comprendre son point de vue et lui offrir de l'aide.

Simultanément, l'enseignant doit porter l'affaire devant le directeur de l'école, en veillant à ce que tous deux collaborent à une enquête approfondie sur l'incident. Il est essentiel de recueillir les faits auprès de toutes les parties impliquées, y compris Ellen, le chauffeur d'autobus et les témoins, afin de bien comprendre ce qui s'est passé.

En outre, les parents de Diya et de Cohen doivent être rapidement contactés et informés de l'incident. La transparence et la communication avec les parents sont essentielles pour aborder des questions sensibles telles que la discrimination, car elles favorisent la confiance et garantissent que les familles sont au courant de ce qui se passe et peuvent apporter le soutien nécessaire à la maison.

En prenant ces mesures proactives, l'enseignante démontre son engagement à lutter contre la discrimination, en veillant à ce que Diya reçoive le soutien dont elle a besoin, tout en s'attaquant aux implications plus larges de tels incidents au sein de la communauté scolaire.

### QUEL EST L'IMPACT DU FAIT QUE COHEN SOIT ÂGÉ DE 5 ANS SUR CETTE SITUATION ?

L'âge de Cohen, 5 ans, ajoute certainement de la complexité à la situation, mais ne diminue en rien la gravité de ses paroles ou l'impact qu'elles ont eu sur Diya. Il est essentiel de reconnaître que le racisme peut se manifester à tout âge et qu'il est essentiel de s'y attaquer rapidement et efficacement, quel que soit l'âge de l'auteur.

Même si Cohen ne saisit pas pleinement les implications de ses actes, il est essentiel que l'école et ses parents abordent l'incident avec sensibilité et dans un but éducatif. Cohen doit être guidé avec douceur pour comprendre le mal causé à Diya et encouragé à réfléchir à ses paroles et à ses actes. Cela pourrait impliquer des discussions adaptées à l'âge sur l'empathie, la diversité et l'importance de traiter les autres avec respect.

Il est primordial de rétablir la relation entre Cohen et Diya. Cela peut se faire par le biais d'interactions supervisées au cours desquelles Cohen peut s'excuser et exprimer sa compréhension des raisons pour lesquelles ses paroles étaient blessantes. Encourager les interactions positives et favoriser une culture d'inclusion au sein de la classe peut également contribuer à rétablir la confiance entre les enfants.

En fin de compte, même si l'âge de Cohen peut poser des problèmes lorsqu'il s'agit de faire face à la situation, c'est une occasion d'éducation et de croissance. En traitant l'incident avec sensibilité et de manière proactive, l'école et les parents de Cohen peuvent contribuer à créer un environnement favorable où tous les élèves se sentent valorisés et respectés.



## SCÉNARIO 05 NOUS TRAITONS TOUT LE MONDE DE LA MÊME MANIÈRE

Kendall, un élève de 8<sup>e</sup> année, a constamment adopté un comportement troublant en utilisant des insultes raciales, en particulier à l'encontre de Maya, une élève biraciale. Ce comportement persiste depuis leur expérience commune en sixième année. Malgré les rapports répétés de Maya aux enseignants au fil des ans, on lui a souvent conseillé d'ignorer Kendall. Lorsque Kendall est parfois envoyé au bureau de la direction, les conséquences, du point de vue de Maya, semblent minimes.

Un jour, alors que Kendall passe devant le casier de Maya, il utilise à nouveau un langage offensant. Maya, atteignant son point de

rupture, réagit en poussant Kendall avec force, le faisant entrer en collision avec le casier et se cogner la tête. En représailles, Kendall repousse Maya, ce qui provoque une altercation physique. Un enseignant vigilant intervient, les sépare et les escorte tous deux dans le bureau de la direction.

Ce dernier, appliquant la politique de l'école interdisant les bagarres, suspend les deux élèves pour trois jours. Toutefois, Maya ayant déclenché la confrontation physique, sa suspension est portée à cinq jours, conformément aux mesures disciplinaires.

## Que peut faire chaque témoin ?

1

Le professeur de Maya estime que ce n'est pas juste et que c'est Kendall qui a commencé la bagarre.

2

Le club de la diversité et de l'inclusion de l'école est furieux que Maya soit suspendue pour avoir réagi à une insulte raciste.

## THÉORIE

La composante éducative de ce scénario se concentre sur les **stratégies** que les élèves, les écoles et les autres membres de l'école peuvent utiliser pour lutter contre le racisme. L'annexe B contient une liste de stratégies suggérées.

Une partie importante de toute stratégie de lutte contre le racisme consiste à comprendre la différence entre l'égalité et l'équité. Passez en revue les définitions de ces deux termes à l'annexe A.

## PLAN DE COURS

1. Répartissez les élèves en groupes et demandez-leur d'identifier le(s) témoin(s). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Rassemblez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les cinq D de l'intervention des témoins.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

### EST-IL JUSTE DE TRAITER KENDALL ET MAYA DE LA MÊME MANIÈRE ?

Traiter Kendall et Maya de la même manière constitue une forme de discrimination. La direction n'a pas tenu compte de la raison pour laquelle Maya a provoqué l'altercation et n'a pas pris en considération la période prolongée pendant laquelle elle a subi des insultes raciales.

### FAUT-IL VRAIMENT ÊTRE TÉMOIN D'UN ÉVÉNEMENT POUR ÊTRE TÉMOIN ?

Même s'ils n'ont pas été directement témoins d'un événement, les individus peuvent toujours être considérés comme des témoins. Entendre parler d'un incident après qu'il s'est produit dans son environnement peut créer un scénario dans lequel une personne devient un témoin par procuration. Cette désignation implique que, même si la personne n'était pas présente lors de l'événement, elle est consciente de celui-ci et de ses implications, et a donc encore la possibilité d'agir contre le racisme. Dans cette situation spécifique, l'enseignant de Maya et les membres du club de la diversité et de l'inclusion sont des témoins par procuration, car ils ont connaissance de l'incident impliquant Maya et Kendall, ce qui leur permet d'intervenir et de plaider en faveur de mesures antiracistes au sein de leur communauté scolaire.



## SCÉNARIO 06

# JE NE VEUX PAS M'IMPLIQUER

L'École secondaire nationale, située dans une petite ville du Nouveau-Brunswick, a récemment connu un afflux de diversité en accueillant des élèves de différentes parties du monde. Parmi eux, Evan et Dario, tous deux réfugiés d'un pays déchiré par une longue guerre civile. Les deux garçons viennent de camps opposés et, dans leur pays, Dario aurait moins de droits en raison des antécédents de sa famille.

Lors d'un cours de gymnastique, des tensions apparaissent lorsque Evan lance un ballon à la tête de Dario et lui adresse une remarque désobligeante dans sa langue maternelle. Le professeur de sport et les autres élèves ne comprennent peut-être pas la signification du terme offensant, mais ils perçoivent visiblement que Dario est blessé par l'incident.

Plus tard, Evan dit aux autres élèves qu'il a traité Dario de tous les noms parce qu'il a la peau foncée. Les autres élèves sont choqués car le racisme n'est pas autorisé dans leur école. Ils sont également déconcertés par le fait qu'Evan a lui aussi la peau brune. Sa peau n'est pas aussi foncée que celle de Dario, mais ils ne comprennent pas pourquoi Evan serait raciste envers Dario.

Krishan explique au professeur d'éducation physique, M. Atlas, pourquoi Dario était contrarié. Cependant, ce dernier est nerveux à l'idée de s'impliquer dans cette situation. Il sait que le conflit dans le pays de Dario et Evan est controversé et ne veut pas s'en mêler.

## THÉORIE

Ce scénario permet d'approfondir l'exploration du racisme, en s'intéressant aux dynamiques de pouvoir historiques et à leurs ramifications contemporaines. De tels événements sont susceptibles de se multiplier à mesure que les écoles se diversifient, ce qui met en lumière la nécessité de comprendre et de combattre le racisme systémique. Passez en revue les stratégies de l'annexe B pour rappeler aux élèves ce que les membres de l'école peuvent faire.

## PLAN DE COURS

1. Répartissez les élèves en groupes et demandez-leur d'identifier le(s) témoin(s). Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire en tant que témoins.
2. Rassemblez la classe et demandez à chaque groupe de partager sa liste d'actions suggérées.
3. Classez les actions selon les cinq D de l'intervention des témoins.
4. Discutez des avantages et des inconvénients des interventions identifiées.
5. Demandez aux élèves de jouer un rôle dans les différentes actions suggérées.

## QUESTIONS FACULTATIVES, POUR UNE CONVERSATION PLUS APPROFONDIE

### LE RACISME ENTRE DEUX PERSONNES DE COULEUR EST-IL TOUJOURS DU RACISME ?

Oui, le racisme peut se produire entre deux personnes de couleur. Le racisme ne se définit pas uniquement par la race de l'auteur ou de la victime ; il s'agit plutôt de la dynamique systémique du pouvoir et des préjugés associés à la race. Le racisme implique une discrimination, des préjugés ou des partis pris à l'encontre d'individus ou de groupes en raison de leur race ou de leur appartenance ethnique, quelle que soit l'identité raciale des personnes concernées.

Dans le cas du racisme entre deux personnes de couleur, il peut se manifester sous diverses formes, telles que le racisme intériorisé, le colorisme ou les préjugés raciaux découlant de facteurs culturels, sociaux ou historiques. Quelle que soit la dynamique spécifique, il est essentiel de reconnaître que le racisme peut se produire au sein de n'importe quel groupe racial et de l'aborder comme un problème omniprésent qui affecte des personnes de toutes origines.

# ANNEXE A

## DÉFINITIONS

### Micro-agression :

Les micro-agressions sont définies comme des interactions ou des comportements quotidiens, subtils et souvent involontaires qui expriment une forme de préjugé à l'égard de groupes historiquement marginalisés. La différence entre les micro-agressions et la discrimination manifeste réside dans le fait que les personnes qui commettent des micro-agressions peuvent ne même pas en être conscientes.

### Exemples :

- Faire des suppositions sur les élèves et leurs origines (toutes les personnes asiatiques sont intelligentes)
- Présenter des photos d'élèves d'une seule ethnie ou d'un seul sexe sur le site web de l'école.
- Faire lire aux élèves des ouvrages obligatoires dont les protagonistes sont toujours blancs.
- Mal prononcer le nom d'une personne ou lui dire que son nom est bizarre ou différent.
- Supposer qu'une personne est née à l'étranger en raison de la couleur de sa peau ou de son origine ethnique.

### Macro-agression :

Agression à grande échelle ou manifeste envers les personnes d'une certaine race, d'une certaine culture ou d'autres groupes marginalisés.

### Exemple :

Se moquer d'une personne sur la base d'une partie de son identité telle que son origine ethnique, son nom, la couleur de sa peau ou son orientation sexuelle.

### Intention et impact

En termes simples, l'intention est la motivation qui sous-tend ce que vous avez dit, et l'impact est le sentiment que la personne qui a reçu le message a éprouvé. L'intention de quelqu'un peut avoir été de dire quelque chose de positif, mais l'impact sur la personne qui a reçu le message peut être négatif. Par exemple : «Vous parlez très bien l'anglais» : «Vous parlez très bien anglais».

### Égalité et équité

1. **L'égalité** et l'équité sont des concepts connexes souvent abordés dans le contexte de la justice sociale et de l'équité, mais ils ont des significations distinctes : l'égalité : L'égalité se réfère à l'état d'être égal, en particulier en termes de droits, d'opportunités et de traitement. Elle met l'accent sur l'équité et l'impartialité, en veillant à ce que chacun soit traité de la même manière, quels que soient ses antécédents, sa situation ou ses besoins. Dans le contexte de l'égalité, les individus bénéficient

d'un accès égal aux ressources, aux opportunités et aux privilèges, sans tenir compte de leurs différences.

2. **L'équité** : L'équité, quant à elle, consiste à garantir la justice en reconnaissant et en prenant en compte les besoins et les circonstances uniques des individus ou des groupes. Elle reconnaît que les gens ont des points de départ différents et qu'ils sont confrontés à des obstacles différents pour réussir, de sorte que le fait de traiter tout le monde de la même manière peut ne pas aboutir à des résultats équitables. L'équité cherche à égaliser les chances en fournissant un soutien, des ressources ou des aménagements supplémentaires à ceux qui en ont le plus besoin, afin de parvenir à des résultats égaux.

En résumé, alors que l'égalité consiste à traiter tout le monde de la même manière, l'équité vise à garantir la justice en s'attaquant aux disparités et en fournissant ce qui est nécessaire pour parvenir à l'égalité des chances et des résultats. L'égalité vise la similitude, tandis que l'équité vise la justice en prenant en compte et en traitant les différences.

# ANNEXE B

## STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME À L'ÉCOLE

1. **Éducation à la diversité et à l'inclusion** : Mettre en œuvre des programmes complets d'éducation à la diversité et à l'inclusion qui enseignent aux élèves les différentes cultures, histoires et perspectives. Ces programmes doivent promouvoir l'empathie, la compréhension et le respect de tous les individus, indépendamment de leur race ou de leurs antécédents.

2. **Programme d'enseignement contre le racisme** : Intégrer un programme d'enseignement antiraciste dans toutes les matières afin d'aborder le racisme systémique et son impact sur la société. Ce programme doit encourager la pensée critique, remettre en question les stéréotypes et permettre aux élèves de devenir des défenseurs de la justice sociale.

3. **Formation et développement professionnel du personnel enseignant** : Fournir une formation continue et un développement professionnel aux enseignants et aux enseignantes sur la reconnaissance et le traitement du racisme dans la salle de classe. Le personnel enseignant devrait être doté des compétences et des ressources nécessaires pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs et gérer efficacement les incidents racistes.

4. **Politique de tolérance zéro** : Mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination, en exposant

clairement les conséquences d'un tel comportement. Les élèves doivent comprendre que les propos ou les actes racistes ne seront pas tolérés et entraîneront des mesures disciplinaires.

5. **Promouvoir le leadership et la voix des élèves** : donner aux élèves les moyens de jouer un rôle actif dans la lutte contre le racisme au sein de leur communauté scolaire. Créez des comités ou des organisations de la diversité dirigés par les élèves qui encouragent l'inclusion, organisent des campagnes de sensibilisation et plaident en faveur de changements de politique.

6. **Enseignement adapté à la culture** : intégrer des pratiques d'enseignement adaptées à la culture qui valident et affirment les identités culturelles et les antécédents des élèves. Les enseignants doivent utiliser du matériel pédagogique diversifié et adapter leur enseignement aux besoins de tous les élèves.

7. **Engagement communautaire et partenariats** : Forger des partenariats avec les organisations communautaires, les institutions culturelles et les dirigeants locaux pour soutenir les initiatives de lutte contre le racisme dans les écoles. Collaborer à des programmes, des ateliers et des événements qui promeuvent la diversité, l'équité et l'inclusion.

8. **Évaluation régulière et retour d'information** : Évaluer en permanence l'efficacité des initiatives de lutte contre le racisme au moyen d'enquêtes auprès des élèves, de groupes de discussion et de mécanismes de retour d'information. Utiliser ces informations pour apporter des ajustements et des améliorations aux politiques et aux programmes.

9. **Pratiques de justice réparatrice** : Mettre en œuvre des pratiques de justice réparatrice pour traiter les incidents racistes d'une manière qui favorise la responsabilisation, la guérison et la réconciliation. Se concentrer sur la réparation des préjudices, encourager l'empathie et établir des relations positives entre les élèves.

10. **Participation des parents et des tuteurs** : Engager les parents et les tuteurs dans des conversations sur le racisme et l'inclusion, en fournissant des ressources et un soutien pour discuter de ces questions à la maison. Encourager les familles à renforcer les valeurs de respect et d'acceptation au sein de la communauté au sens large.

# ANNEXE C

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ

## ÉGALITÉ



## ÉQUITÉ



