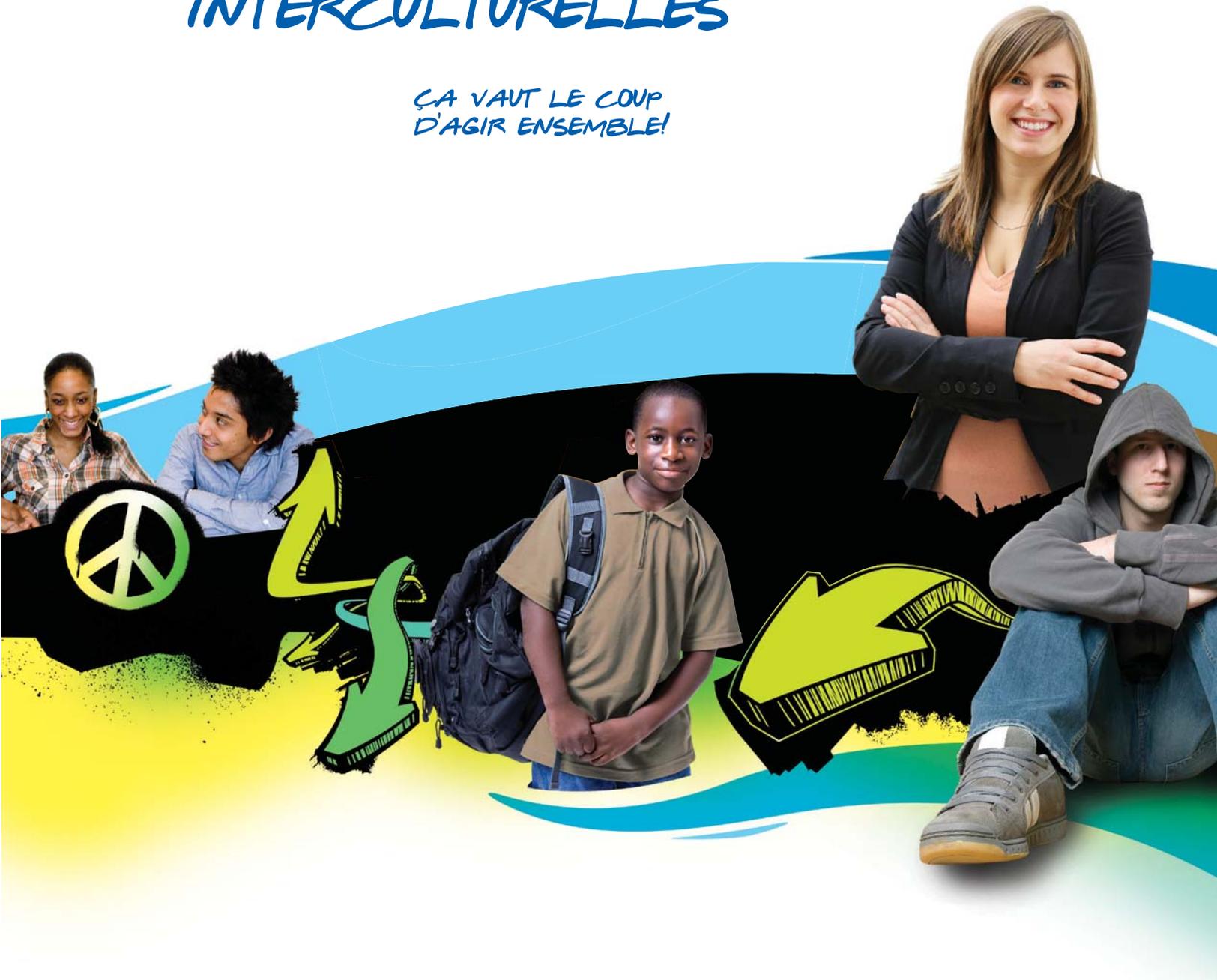


LA VIOLENCE DANS LES RELATIONS INTERCULTURELLES

ÇA VAUT LE COUP
D'AGIR ENSEMBLE!



**Favoriser des relations interculturelles harmonieuses
et contrer la discrimination à l'école
pour un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant**

Étant donné les effets possibles des propos et des comportements discriminatoires sur le bien-être et la réussite des élèves, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a élaboré le présent outil de référence sur la discrimination liée notamment à l'appartenance ethnoculturelle, linguistique ou religieuse.

Les propos et comportements discriminatoires liés à l'identité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse sont présents dans le milieu scolaire et atteignent à la fois les élèves et les membres du personnel. L'intervention visant à contrer la discrimination et à favoriser des relations interculturelles harmonieuses à l'école a pour objet de promouvoir un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant et de prévenir la violence et l'intimidation.

À cet égard, depuis 2012, de nouvelles dispositions de la Loi sur l'instruction publique (LIP) et de la Loi sur l'enseignement privé (LEP) précisent les devoirs et les responsabilités de tous les acteurs du milieu scolaire au regard des actions à mettre en œuvre pour assurer la prévention et le traitement de la violence et de l'intimidation, y compris les actes motivés par le racisme¹.

Au même titre que toute autre manifestation de violence, les gestes, attitudes et comportements discriminatoires (harcèlement, profanation de biens symboliques, évitement, exclusion, etc.) de même que les paroles et écrits diffamatoires (injure, mépris, dérision, propos haineux ou humiliants, etc.) ne doivent pas être banalisés. Ils commandent une intervention immédiate et une approche adaptée qui assurent à tous un traitement équitable et respectueux. La démarche structurée et concertée de toute l'équipe-école qui est proposée par le MEES s'appuie sur les éléments dégagés par la recherche et contribuant à un climat sain et sécuritaire. Elle permet aux écoles de déterminer les leviers et le pouvoir d'action dont elles disposent².

1 LIP, art. 75.1, par. 2; LEP, art. 63.1, par. 2. LIP

2 Site Web du MEES, section *Climat scolaire*.

1. CE QU'EST LA DISCRIMINATION ETHNOCULTURELLE

La discrimination correspond à un traitement différent, basé sur une distinction, une exclusion ou une préférence et lié à une caractéristique individuelle (couleur, sexe, orientation sexuelle, religion, langue, origine ethnique ou nationale, classe sociale, caractéristique physique, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, etc.). Ce traitement différent a pour effet de détruire ou de compromettre la pleine égalité de la personne dans l'exercice de ses droits et libertés.

La discrimination peut prendre différentes formes. Ainsi, la discrimination directe est généralement consciente et volontaire. On parle de discrimination indirecte lorsqu'il s'agit plutôt de l'effet de l'application d'une loi, d'une règle, d'une politique ou d'une pratique en apparence neutre. La discrimination systémique résulte, quant à elle, de l'interaction entre des lois, des règles, des politiques ou des pratiques. Malgré leur caractère involontaire, la discrimination indirecte et la discrimination systémique ont aussi des effets préjudiciables.

Dans ce document, la **discrimination ethnoculturelle** désigne les situations dans lesquelles une personne est la cible de propos ou de comportements discriminatoires pour l'un des motifs suivants, mentionnés dans la Charte des droits et libertés de la personne : sa langue, sa religion, son origine ethnique ou culturelle, sa race ou sa couleur³.

La discrimination et la Charte des droits et libertés de la personne au Québec

Selon la Charte, toute personne a droit à la protection contre la discrimination dans l'exercice de l'ensemble de ses droits et libertés. La Charte rend illicites non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination indirecte et la discrimination systémique⁴. Certains groupes sont plus affectés que d'autres par la discrimination⁵, dont les Autochtones et les minorités visibles, soit les personnes « autres que les autochtones [...] qui n'ont pas la peau blanche⁶».

3 Cette définition est tirée du document suivant : Institut de la statistique du Québec, « Portrait de la discrimination au Québec », *Coup d'œil sociodémographique*, n° 44, décembre 2015, p. 2. www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no44.pdf

4 Voir Les formes de discrimination sur le site de la Commission des droits de la personne et *des droits de la jeunesse* : www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html.

5 P. Noreau et autres, *Droits de la personne et diversité*, Rapport de recherche remis à la Commission des droits de la personne et *des droits de la jeunesse*, 2015. www.crdp.umontreal.ca/docs/2016/01/Rapport_Final_Diversite_Droits_Commission_2016.pdf

6 Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C., 1995, c. 44), laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html. Voir aussi M. Mc Andrew, J. Ledent et M. Bakhshaei, *Des mots pour le dire. La persistance des identités, des appartenances et des processus d'exclusion*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM), 2013. www.ceetum.umontreal.ca/documents/capsules/2013-enjeux/mcan-led-bah-enj-2013-2.pdf

La discrimination peut aussi être croisée, ou multiple, lorsqu'une personne est la cible de propos ou de comportements discriminatoires en raison de la combinaison de plus d'une caractéristique individuelle, par exemple son sexe et son origine ethnique ou son orientation sexuelle et sa condition sociale. En effet, les rôles associés aux femmes et aux hommes, les rapports attendus entre eux de même que les croyances et attitudes à l'égard de la diversité sexuelle peuvent varier selon la condition sociale, l'origine ethnique ou la religion.

Les propos et comportements discriminatoires s'appuient habituellement sur des préjugés, des stéréotypes et des croyances hérités de l'histoire personnelle et présents dans le milieu et la société. À cet égard, la discrimination n'est pas seulement une expression de la violence, mais d'abord et avant tout celle d'une inégalité. Les préjugés et la discrimination ne sont toutefois pas spécifiques des groupes dominants. Ils sont présents dans tous les groupes et peuvent se manifester dans les relations entre des membres de différentes minorités.

Xénophobie, racisme, antisémitisme, islamophobie, linguicisme, etc.

Il existe diverses formes de discrimination liées à l'appartenance ethnoculturelle, linguistique ou religieuse. Ainsi, la **xénophobie** est une attitude générale d'hostilité à l'égard des personnes considérées comme étrangères.

Le **racisme** correspond à l'« ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyennes et citoyens⁷ ». Le discours raciste s'appuie habituellement sur des différences physiques ou culturelles, réelles ou présumées.

L'**antisémitisme** et l'**islamophobie** sont des formes de discrimination qui font respectivement référence au rejet des personnes de religion juive ou musulmane. Quant au **linguicisme**, il correspond à une attitude négative à l'égard des personnes qui parlent une autre langue ou qui ont un accent différent de ceux de la majorité.

7 Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Ensemble, nous sommes le Québec – Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Glossaire, Québec, 2015, p. 10. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

2. LA DISCRIMINATION ETHNOCULTURELLE DANS LE MILIEU SCOLAIRE

La discrimination ethnoculturelle peut se manifester dans le milieu scolaire, de façon directe ou indirecte, entre les élèves, entre les adultes ou entre les élèves et les adultes. Le *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec* indique à cet égard que les conflits entre groupes ethniques sont présents au primaire comme au secondaire⁸ : 34 % des élèves du primaire et 31 % de ceux du secondaire déclarent avoir été témoins, au moins 1 à 2 fois par année, de conflits entre des groupes ethniques (contre 8 % du personnel scolaire au primaire et 20 % au secondaire).

Les conflits liés aux différences culturelles à l'école se manifestent surtout verbalement. « La manifestation verbale du racisme apparaît le plus souvent à travers "l'humour" ou les insultes. Il s'agirait d'un premier niveau explicite pouvant déborder vers des actes de violence plus sérieux et des conflits entre gangs⁹. »

Il est plus facile de reconnaître les situations de discrimination directe, surtout lorsqu'elles se manifestent devant témoins. La reconnaissance des situations de discrimination indirecte peut en effet exiger un effort d'analyse supplémentaire, qu'il s'agisse d'actes individuels, de mécanismes, de mesures d'encadrement, de pratiques ou de procédures « en apparence neutre[s] et applicable[s] à tous, mais qui [ont] des effets préjudiciables¹⁰ » sur certains groupes.

8 Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec*, Rapport du groupe de recherche SEVEQ, Université Laval, 2014. www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont/documents/Rapport_Seveq-2014_19_sept_2014.pdf

9 M. McAndrew et M. Potvin (1996 : 81), cités dans Cloutier, V. Intolérance ethnoculturelle dans les écoles élémentaires : la perception des intervenants, *Reflets*, 13(1), 2007, p. 80-97.

10 Gouvernement du Québec, *La diversité : une valeur ajoutée – Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Québec, 2008, p. 15. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PolitiqueFavoriserParticipation.pdf

3. LES VICTIMES DE LA DISCRIMINATION ETHNOCULTURELLE

Toute personne peut être victime de discrimination ethnoculturelle. Ce phénomène ne touche pas uniquement les minorités, bien que celles-ci soient particulièrement affectées. Des données récentes sur la discrimination au Québec indiquent que les marqueurs ethnoculturels (religion, origine ethnique ou nationale, couleur de peau) représentent le motif de discrimination le plus fréquemment rapporté et que les Autochtones, les nouveaux arrivants et les personnes appartenant à des groupes minorisés et racisés¹¹ sont plus souvent visés par des propos et des comportements discriminatoires que les autres.

Dans le milieu scolaire, certains élèves immigrants, autochtones ou issus de groupes minorisés et racisés peuvent être surreprésentés dans les classes d'adaptation et les groupes de décrocheurs. Par exemple, ils peuvent, dans certains cas, être plus souvent sanctionnés pour des infractions au code de vie de leur école, être plus rapidement dirigés vers des parcours scolaires moins adaptés à leurs besoins ou être plus souvent signalés et pris en charge par le Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ)¹².

Il est important d'être vigilant dans l'application des codes de vie et des mesures disciplinaires en milieu scolaire (retenue, suspension, expulsion, etc.), de prendre en compte l'ensemble du contexte et de veiller à ce que chaque élève soit traité avec équité.

À cet égard, le comité de prévention de la violence¹³ peut offrir du soutien et de l'accompagnement aux membres de l'équipe-école pour la tenue d'activités avec les élèves ou la planification d'une intervention. Il peut également s'assurer que ces enjeux sont pris en compte dans les pratiques en classe et l'application du code de vie. Il peut veiller à ce que l'école s'assure d'offrir des mesures éducatives et de soutien adaptées au contexte et aux besoins de chacun des élèves.

11 Le terme *groupes racisés* renvoie « aux groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme » (M. Labelle, *Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, rapport présenté à l'UNESCO, Montréal, Université du Québec à Montréal [UQAM], Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, juillet 2006).

12 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, 2011. www.cdpedj.qc.ca/publications/Documents/Profilage_rapport_FR.pdf

13 LIP, art. 96.12; LEP, art. 63.5.

4. LES CONSÉQUENCES QUE SUBISSENT LES VICTIMES ET LES TÉMOINS D'ACTES DISCRIMINATOIRES

La victime d'actes discriminatoires peut avoir peur des conséquences d'une dénonciation de son agresseur. Elle peut aussi banaliser et minimiser les faits ou encore croire qu'elle en est responsable ou qu'elle les a provoqués. Ces divers éléments sont à prendre en compte lors de l'évaluation d'une situation de violence ou d'intimidation¹⁴. Il importe également que l'injustice subie par la victime soit reconnue par son entourage et l'école pour qu'elle puisse recevoir le soutien nécessaire, notamment pour porter plainte, le cas échéant. En plus d'assurer le droit à l'égalité, le soutien à la victime contribue à renforcer non seulement sa confiance dans les institutions, mais aussi son estime de soi et son sentiment d'appartenance à la société.

Les actes discriminatoires peuvent avoir différents effets sur la personne qui en est la cible, par exemple les suivants :

- variations de l'humeur : colère, peur, honte, doute, anxiété, tristesse, déprime;
- perte de confiance en soi ou d'estime de soi;
- changements dans l'attitude par rapport à l'école : démotivation à l'égard des travaux scolaires, baisse des résultats, retards en classe, hausse du taux d'absentéisme, détours sur le chemin vers l'école, risque de décrochage scolaire (ou, à l'inverse, surinvestissement dans l'activité scolaire);
- changements dans les relations interpersonnelles : solitude, isolement, problèmes de comportement, hostilité, surinvestissement dans la vie sociale;
- changements dans les habitudes de vie : perte d'appétit, perturbation du sommeil, consommation abusive d'alcool ou de drogues, surinvestissement dans l'activité sportive.

¹⁴ Aide-mémoire pour l'adulte témoin et Aide-mémoire pour la personne responsable de l'évaluation approfondie de l'événement.

Le témoin d'un acte discriminatoire y assiste souvent malgré lui. À la suite de cette expérience, cette personne peut :

- ressentir de la colère, de la honte, de la culpabilité ou de l'impuissance;
- avoir peur de devenir une cible également, d'être associée à la victime, à l'auteur de l'agression ou à l'acte lui-même;
- aider l'auteur de l'agression activement en y participant (témoin agresseur actif);
- aider l'auteur de l'agression en se comportant comme un spectateur actif, en riant ou en l'encourageant (témoin sympathisant actif);
- appuyer l'auteur de l'agression indirectement en refusant de s'impliquer ou en restant passif (témoin sympathisant passif);
- aider la victime en allant chercher de l'aide auprès d'un adulte (témoin défenseur indirect);
- aider la victime directement en s'interposant entre elle et l'auteur de l'agression (témoin défenseur direct).

5. MESURES D'ENCADREMENT, ACTIONS ET SOUTIEN DU MEES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION DANS LE MILIEU SCOLAIRE

Mesures d'encadrement

L'école a un rôle majeur à jouer pour encourager les rapports égalitaires et la cohésion sociale. Des dispositions de la **Loi sur l'instruction publique (LIP)** et de la **Loi sur l'enseignement privé (LEP)** visent l'ouverture à la diversité ainsi que la prévention et le traitement de la violence et de l'intimidation sous toutes leurs formes, dont l'article 75.1 de la LIP et l'article 63.1 de la LEP, qui indiquent que, dans chaque établissement, le plan de lutte contre la violence et l'intimidation doit prévoir des « mesures de prévention visant à contrer toute forme d'intimidation ou de violence motivée, notamment, par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique¹⁵ ».

L'article 22 de la LIP stipule, quant à lui, qu'il « est du devoir de l'enseignant [...] de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne ». Cette disposition vise à ce que les élèves et les membres du personnel connaissent ces droits, qu'ils soient en mesure de reconnaître les situations où ils ne sont pas respectés, qu'ils connaissent également les moyens d'y remédier et qu'ils sachent comment mettre ces derniers en pratique.

15 Voir l'article 63.1 de la LEP



De plus, divers éléments du Programme de formation de l'école québécoise (PFEQ) peuvent contribuer à prévenir les préjugés et la discrimination basés sur l'origine ethnique, la langue ou la religion.

En outre, depuis 1998, la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle¹⁶ du MEES souligne l'importance de l'éducation interculturelle dans l'ensemble du réseau scolaire québécois pour assurer la réussite de tous les élèves, éviter la marginalisation de groupes encore stigmatisés par des préjugés collectifs et promouvoir la pleine participation de tous à la construction d'un Québec pluraliste et inclusif.

C'est également ce que suggère, au Québec, le référentiel de compétences professionnelles pour les enseignants, intitulé *La formation à l'enseignement professionnel – Les orientations, les compétences professionnelles*¹⁷.

16 Ministère de l'Éducation, Une école d'avenir – Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle, Québec, 1998. www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/une-ecole-davenir-politique-dintegration-scolaire-et-deducation-interculturelle/

17 Ministère de l'Éducation, *La formation à l'enseignement professionnel – Les orientations, Les compétences professionnelles*, 2001, p. 5. www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/form_ens_prof.pdf

Actions du Ministère

Plusieurs actions gouvernementales portent sur la question du *mieux-vivre ensemble*. Le MEES et donc le réseau scolaire sont notamment impliqués dans la mise en œuvre des mesures suivantes :

1. Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018, *Ensemble contre l'intimidation : une responsabilité partagée*, dont les mesures 1.1 et 3.5 impliquent particulièrement le réseau scolaire en ce qui concerne, notamment, les comportements prosociaux, le respect d'autrui, les rapports égaux, l'inclusion et l'ouverture à la diversité;
2. Plan d'action gouvernemental 2015-2018, *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*;
3. Stratégie d'action 2016-2021 de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Ensemble, nous sommes le Québec. Cette politique vise à sensibiliser l'ensemble de la population à la richesse de la diversité présente au Québec et à mettre en place des initiatives qui favorisent les contacts interculturels, entre autres dans le milieu scolaire, pour lutter contre les préjugés, la discrimination et le racisme¹⁸.

« [...] le milieu scolaire joue un rôle important, puisque l'école est un lieu de formation des citoyennes et citoyens, en plus d'être un pôle d'échanges interculturels pour les élèves de toutes origines et pour leurs parents. Depuis plusieurs années, l'école québécoise, à tous les niveaux de formation, se caractérise par sa riche diversité ethnoculturelle. Cette diversité, qui s'étend d'ailleurs bien au-delà de la région métropolitaine de Montréal, implique des besoins parfois différenciés, notamment en termes d'accueil et d'intégration des élèves issus de l'immigration. Elle implique aussi une sensibilisation des élèves et du corps enseignant aux dynamiques interculturelles ainsi qu'à la discrimination et au racisme¹⁹. »

4. La Politique de la réussite éducative accorde aussi une importance majeure au climat scolaire. Un climat que l'on souhaite bienveillant, inclusif, ouvert à la diversité et exempt de violence favorise le goût d'apprendre et de réussir. À cet égard, pour maintenir un climat sain et sécuritaire, les milieux éducatifs doivent lutter sans relâche contre l'intimidation, la discrimination, la radicalisation, l'intolérance et toute autre forme de violence physique, sexuelle, morale ou psychologique.

18 Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Ensemble, nous sommes le Québec – Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*, 2015, p. 35. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Strategie_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

19 Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Ensemble, nous sommes le Québec – Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*, 2015, p. 55. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Strategie_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

Mesures de soutien

Le MEES offre un soutien financier aux écoles²⁰ et met à la disposition des commissions scolaires des agents régionaux pour le *soutien à la mise en place d'interventions efficaces en prévention de la violence, de l'intimidation et de la radicalisation*²¹ ainsi que des ressources régionales d'aide et d'expertise. Par leur appui à la mise en œuvre d'actions en matière de promotion et de prévention, ces professionnels aident le réseau scolaire par l'entremise de diverses modalités d'accompagnement. Du matériel et des ateliers conçus par le MEES sont aussi offerts aux écoles et aux commissions scolaires²².

De plus, pour réduire le nombre de préjugés et de stéréotypes concernant les membres des Premières Nations et les Inuits, le MEES met à la disposition des commissions scolaires la mesure *Sensibilisation aux réalités autochtones* pour les élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire²³. Par cette mesure, il soutient des projets visant prioritairement l'acquisition ou la consolidation de connaissances sur les réalités contemporaines, le mode de vie et les traditions des communautés autochtones du Québec.

Le MEES met également à la disposition des commissions scolaires la mesure *Soutien à l'intégration des élèves immigrants et à l'éducation interculturelle*, qui vise à favoriser le vivre-ensemble et à réduire le nombre de préjugés et de stéréotypes à l'égard des personnes immigrantes et des membres de groupes minorisés et racisés. Cette mesure vise notamment à soutenir les commissions scolaires dans les activités de sensibilisation, de rapprochement et de formation axées sur l'apprentissage du vivre-ensemble et à favoriser le développement d'attitudes d'ouverture et de respect envers la diversité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse par l'ensemble des élèves qui fréquentent l'école québécoise et des intervenants scolaires²⁴.

20 Mesure 15031.

21 Mesure 15032.

22 Sur le site Web du MEES ou par l'entremise des agents de soutien régionaux (ASR).

23 Les commissions scolaires cri et Kativik ainsi que l'école des Naskapis ne sont pas admissibles à cette aide financière. Pour plus de détails, veuillez contacter la Direction des services aux Autochtones et du développement nordique à l'adresse courriel dsadn@education.gouv.qc.ca.

24 Voir <http://www.education.gouv.qc.ca/enseignants/aide-et-soutien/immigration-et-education-interculturelle/accueil-et-integration/>.

6. LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DE LA VIOLENCE OU L'INTIMIDATION FONDÉE SUR LA DISCRIMINATION ETHNOCULTURELLE

Pour prévenir et traiter la violence ou l'intimidation fondée sur la discrimination ethnoculturelle, il n'existe pas de solution facile, unique et immédiate qui puisse à la fois être efficace et perdurer. Comme pour les autres formes de violence²⁵, l'intervention doit s'inscrire dans une démarche structurée et concertée. La démarche proposée aux écoles par le MEES s'appuie sur les éléments dégagés par la recherche et contribuant à un climat sain et sécuritaire. Elle permet aux écoles de déterminer les leviers et le pouvoir d'action dont elles disposent²⁶.

La mise sur pied d'une démarche nécessite du temps et un effort soutenu. Un obstacle majeur rencontré dans l'implantation d'un plan de lutte contre la violence et l'intimidation est souvent le sentiment d'urgence ressenti dans les écoles, qui les amène à intervenir de façon réactive et ponctuelle plutôt que proactive et planifiée. Une approche préventive, claire et concertée par rapport à la discrimination ethnoculturelle permet de créer un environnement inclusif qui valorise la diversité et où chacun peut « développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence²⁷».

Cela doit passer par un processus de mobilisation, de concertation, de prise de position claire, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation. De plus, les rôles et les responsabilités de tous doivent être précisés, dont ceux des familles et des membres de la communauté. Les normes d'établissement (par exemple, les règles de conduite et les mesures de sécurité) doivent, à cet égard, énoncer clairement les modalités applicables lors du signalement d'un événement ou du dépôt d'une plainte ainsi que la manière dont le signalement ou la plainte seront traités.

Les pratiques de gestion et la forme de leadership exercée dans une école, la collaboration entre les membres du personnel et avec les familles, l'accompagnement, la formation et la stabilité du personnel, la qualité des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance sont aussi des facteurs déterminants.

25 Dont l'intimidation, l'homophobie, la violence dans l'espace virtuel et la violence chez les garçons et les filles (voir les feuillets d'information accessibles à l'adresse suivante : www.education.gouv.qc.ca/dossiers-thematiques/intimidation-et-violence-a-lecole/ressources-et-documentation/feuillets-thematiques/)

26 Site Web du MEES, section *Climat scolaire*.

27 Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école, L.Q., 2012, c. 19 (entrée en vigueur le 15 juin 2012), *Notes explicatives*.



Les propos et les comportements discriminatoires ont des origines diverses, ce qui peut complexifier l'intervention. Ils peuvent notamment reposer sur l'ignorance, des malentendus, des préjugés individuels ou collectifs ou encore des idéologies, ou relever de valeurs culturelles, familiales ou religieuses. Les adultes comme les élèves sont porteurs de préjugés qui peuvent se concrétiser dans leurs interactions, leurs actions ou leurs décisions. Dans certains cas, les adultes de référence peuvent ne pas être conscients de leurs propres préjugés ou encore éviter le sujet de la discrimination ethnoculturelle parce qu'ils sont incertains quant aux connaissances à transmettre, aux attitudes à adopter ou aux moyens à prendre. Or, même si ces adultes prennent soin de ne pas véhiculer de préjugés, l'absence d'intervention a des répercussions importantes sur l'isolement de la victime.

Il est donc nécessaire que le personnel scolaire se concerte pour l'organisation et l'animation de discussions avec les élèves, dans le but de leur permettre d'approfondir leur compréhension des questions liées à la diversité et de pratiquer le dialogue en faisant preuve de respect et d'ouverture à l'égard des idées exprimées par les autres.

Mobiliser l'ensemble du personnel scolaire pour prévenir la discrimination ethnoculturelle

Dans le cas d'actes de violence ou d'intimidation, l'intervention n'est pas l'affaire de quelques individus seulement, mais de toute l'équipe-école²⁸. Tous peuvent collaborer à la prise de position de l'école et contribuer ainsi à l'instauration d'un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant. Il importe que l'école s'engage à cet égard, par exemple dans son plan de lutte contre la violence et l'intimidation²⁹, et qu'elle prenne en compte autant les victimes que les témoins et les auteurs des actes de violence ou d'intimidation. Par une prise de position claire qui mentionne explicitement la violence à caractère discriminatoire, élèves comme adultes sauront que l'école agira si des événements de ce genre se produisent. Les pistes d'action suivantes devraient ainsi être privilégiées :

- Sous la responsabilité de la direction de l'école, impliquer tous les membres du personnel à chacune des étapes de la démarche, autant dans le choix des orientations que dans la planification et la mise en œuvre des actions choisies³⁰.
- S'assurer que tous connaissent et savent reconnaître les manifestations de préjugés et de discrimination ethnoculturelle ainsi que leurs conséquences sur le milieu de vie et les personnes qui en sont victimes, particulièrement les élèves. Pour ce faire, tous, élèves comme adultes, doivent prendre conscience de leurs propres préjugés.
- Fournir des définitions claires et des informations justes au sujet des différentes formes de discrimination ethnoculturelle.
- S'assurer que les élèves et les adultes ont la même compréhension de leur rôle, de leur influence et de leurs responsabilités dans la promotion du vivre-ensemble, la prévention de la discrimination ethnoculturelle et l'établissement d'un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant.
- Travailler en partenariat avec les organismes communautaires œuvrant à prévenir et à traiter la discrimination ethnoculturelle.
- Proposer aux familles diverses manières de collaborer avec l'école qui tiennent compte de leurs besoins, de leurs expériences et des ressources dont elles disposent.
- Sensibiliser les familles aux différentes formes de discrimination ethnoculturelle et aux mesures de protection prévues par la Charte des droits et libertés de la personne, et leur transmettre régulièrement des informations claires sur les modalités applicables lors du signalement d'un événement ou du dépôt d'une plainte.

28 Voir l'article 75.3 de la Loi sur l'instruction publique, qui stipule que « [t]out membre du personnel d'une école doit collaborer à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et veiller à ce qu'aucun élève de l'école à laquelle il est affecté ne soit victime d'intimidation ou de violence ».

29 Voir l'article 75.1 de la Loi sur l'instruction publique.

30 Voir l'article 75.3 de la Loi sur l'instruction publique.

Faire le portrait de la situation et mettre en œuvre des actions adaptées à la réalité des différents milieux

La prévention et l'intervention relatives à la discrimination ethnoculturelle dans le milieu scolaire doivent tenir compte des besoins et de la réalité des différentes régions du Québec, notamment en ce qui concerne la diversité présente et son ancienneté (Autochtones, francophones, anglophones, immigrants, réfugiés, etc.), la qualité des relations interculturelles ainsi que les préoccupations particulières au sujet de cette diversité.

Dans les milieux où la diversité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse est très présente, les élèves et le personnel scolaire ont des contacts interculturels quotidiens qui peuvent mener à une compréhension intuitive assez juste des relations interculturelles harmonieuses exemptes de discrimination. Ces milieux peuvent toutefois être sujets à des tensions interculturelles spécifiques qui doivent faire l'objet d'une attention vigilante.

Dans les milieux où la diversité est moins présente, un effort additionnel est requis pour amener les élèves à être en contact avec cette diversité qu'ils ne côtoient pas dans leur vie de tous les jours. Comme l'être humain tend à être à la fois curieux et craintif devant la nouveauté et la différence, il est encore plus important, dans ces milieux, de donner l'occasion aux élèves d'être sensibilisés à la diversité, de déconstruire les malentendus, les préjugés et les stéréotypes, et de porter un regard critique sur les relations interculturelles. Les pistes d'action suivantes devraient ainsi être privilégiées :

- Appuyer la démarche sur des données recueillies démocratiquement, en donnant la parole aux élèves et à l'ensemble du personnel de l'école.³¹
- Déterminer les principaux groupes présents dans l'école et le quartier, les tensions particulières existant entre certains groupes et les préjugés les plus courants chez les élèves et les membres du personnel.
- Examiner les pratiques, les mesures d'encadrement, les procédures et les normes organisationnelles pour s'assurer qu'elles sont exemptes de tout biais discriminatoire relatif à l'appartenance ethnoculturelle, linguistique ou religieuse.
- Mettre à jour périodiquement le portrait de la situation pour mieux connaître les manifestations et les conséquences de la discrimination ethnoculturelle dans les écoles : leur existence, leur nature (y compris la discrimination intersectorielle³²) et leur étendue selon les milieux.

31 Pour soutenir les écoles, le MEES met à leur disposition deux instruments permettant de dresser un portrait de la situation. D'abord, l'Équipe de recherche sur la sécurité et la violence dans les écoles québécoises (SEVEQ) documente les manifestations de violence au sein des écoles (SEVEQ@fse.ulaval.ca). De plus, pour documenter les données concernant le climat scolaire de même que les conditions d'efficacité et de mobilisation de l'équipe-école en lien avec le climat scolaire, la violence et l'intimidation à partir des perceptions du personnel scolaire, on peut communiquer avec l'agent de soutien régional pour obtenir le questionnaire *Mobilisation-CVI*.

32 Pour plus d'informations sur la discrimination intersectorielle, voir la page 3 du présent document.

- Énoncer expressément, dans les normes organisationnelles (par exemple, les règles de conduite et les mesures de sécurité), que la discrimination ethnoculturelle sous toutes ses formes est inacceptable dans l'école.
- Prévoir une offre de formation en matière d'éducation interculturelle, antidiscriminatoire et antiraciste qui soit adaptée aux priorités qui se dégagent du portrait de l'école et la rendre accessible à toutes les catégories d'emploi et à tous les échelons de l'organisation. Inscrire cette offre de formation dans la continuité et en faire régulièrement la mise à jour pour l'adapter aux besoins du milieu.
- Aider les intervenants scolaires à développer leur capacité à discuter de la diversité et de la discrimination ethnoculturelles entre eux et avec les élèves de même que leur capacité à écouter avec respect et sans porter de jugement. Aménager à cet égard des espaces et des moments d'échange entre les membres de l'équipe-école.
- S'assurer que les professionnels scolaires tiendront compte des dimensions ethnoculturelle, linguistique et religieuse dans leur évaluation. Une telle mise en garde s'applique surtout à certains types de diagnostics, tels que ceux touchant le trouble du comportement ou la déficience langagière.
- S'assurer qu'au moins un membre de l'équipe-école peut agir comme personne-ressource pour aborder avec les élèves des sujets sensibles et des enjeux controversés liés à la diversité et à la discrimination ethnoculturelles.

Adopter des stratégies inclusives pour favoriser le développement identitaire positif

La valorisation de l'identité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse et de son apport à l'enrichissement de la culture commune est un levier important pour le développement d'une bonne estime de soi et l'affirmation d'une identité positive chez les élèves de toutes origines. À cet égard, une attention particulière doit être accordée aux élèves autochtones ainsi qu'à ceux issus de l'immigration ou de groupes minorisés et racisés. Ces élèves peuvent en effet parfois avoir l'impression de devoir faire un choix entre les valeurs de leur famille et celles de l'école. Une meilleure prise en compte de la diversité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse à l'école est importante pour qu'ils puissent développer une identité plurielle positive et un sentiment de pleine appartenance au Québec. Les pistes d'action suivantes devraient ainsi être privilégiées :

33 Voir à ce sujet le Répertoire des formateurs, offert par la Direction des services d'accueil et d'éducation interculturelle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur : http://www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/accueil-et-integration-des-eleves-issus-de-limmigration-et-education-interculturelle-formation-et/?no_cache=1&Hash=793f1f1194351b7886ce9c17cceb50a4.

- Reconnaître le caractère multidimensionnel et dynamique de l'identité et de la culture, et faire la promotion d'une identité positive auprès de tous les élèves et de tous les membres du personnel.
- Inclure, dans les activités scolaires, les apports de personnes de diverses origines aux progrès du Québec et de l'humanité, et favoriser la mise en place d'initiatives qui reflètent et valorisent la diversité des héritages des élèves et des différentes communautés présentes au Québec.
- Rendre disponible du matériel (livres, films, etc.) concernant la diversité et la discrimination ethnoculturelles, et rendre visibles ces réalités dans l'environnement scolaire, dont la bibliothèque de l'école. Veiller à ce que ce matériel soit exempt de stéréotypes.
- Sensibiliser les élèves et le personnel aux obstacles rencontrés de même qu'aux expériences et à la discrimination systémique vécues notamment par les personnes autochtones ou appartenant à des groupes minorisés et racisés au Québec.
- Enseigner les rapports égaux, les comportements inclusifs et les relations saines et respectueuses (écoute exempte de jugement, empathie, prise en considération du point de vue des autres).
- Multiplier les occasions pour les élèves d'accroître le nombre de leurs contacts avec la diversité ethnoculturelle, linguistique ou religieuse et leur fournir des occasions de pratiquer le dialogue et de coopérer dans la réalisation de projets collectifs et la résolution de conflits.
- Favoriser la mise en place d'espaces et de moments de discussion qui permettent aux élèves d'échanger sur le thème de la diversité et de la discrimination ethnoculturelles, d'approfondir leur compréhension des enjeux qui leur sont liés, de nuancer leurs perceptions et d'explorer un éventail de perspectives. Les cours de français, d'histoire et éducation à la citoyenneté ainsi que d'éthique et culture religieuse offrent des forums privilégiés pour ces échanges.
- Former les élèves au regard de l'analyse critique et de l'usage responsable des médias, dont les médias sociaux.
- Organiser des activités d'éducation aux droits et libertés promus dans la Charte des droits et libertés de la personne, et aux mécanismes qui en assurent la protection.
- S'assurer que les élèves de toutes origines disposent d'un espace sécuritaire leur permettant de parler de leur expérience concernant la discrimination et de se sentir compris et soutenus.

Mettre en place des mécanismes et des procédures de gestion des situations de discrimination ethnoculturelle

Depuis 2012, chaque école est tenue de traiter avec diligence les situations de violence ou d'intimidation, y compris les propos et gestes à caractère raciste³⁴. Les écoles possèdent divers leviers d'action pour les situations de discrimination ethnoculturelle :

- Établir des lignes directrices et mettre en œuvre des actions qui s'adressent à tous les élèves et adultes de l'école, autant aux victimes qu'aux témoins ou aux auteurs des actes discriminatoires et à l'entourage.
- Mettre à la disposition des élèves des moyens confidentiels (boîte aux lettres, adresse Internet, nom et coordonnées d'un adulte de l'école à qui s'adresser) de révéler les situations de violence ou d'intimidation liées à la discrimination ethnoculturelle qu'ils subissent ou dont ils ont été témoins dans le milieu scolaire et les encourager à les utiliser.
- Se doter de mécanismes de communication entre les intervenants scolaires ainsi qu'entre l'école et les familles des élèves auteurs, victimes ou témoins de discrimination ethnoculturelle. Par exemple, l'école peut adopter, lorsque cela est nécessaire, d'autres modèles de collaboration, notamment en reconnaissant comme des interlocuteurs légitimes des médiateurs ou des interprètes mandatés par les parents et agissant en leur nom, par exemple un membre de la famille élargie ou des représentants d'organismes communautaires.
- Faire connaître les ressources existantes en matière de discrimination ethnoculturelle et encourager les élèves et le personnel à s'y référer.
- Mettre sur pied des mécanismes de traitement des plaintes, dont le dépôt de plaintes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Mettre en œuvre des mesures de soutien et d'encadrement ainsi que le prévoit le plan de lutte contre l'intimidation et la violence :
 - pour les élèves victimes, témoins ou auteurs d'actes discriminatoires;
 - pour les parents qui croient que leur enfant est impliqué dans une situation de violence ou d'intimidation liée à la discrimination ethnoculturelle.
- Mettre sur pied des moyens de consigner tous les événements concernant des conduites violentes ou d'intimidation (physiques, verbales, psychologiques, sexuelles, etc.) et de les inscrire au dossier des élèves touchés ou impliqués.
- Prévoir des sanctions disciplinaires particulièrement applicables au regard des actes de violence ou d'intimidation, selon la gravité ou le caractère répétitif de ces actes.

34 LIP, art. 75.1; LEP, art. 63.1.

35 Pour savoir comment déposer une plainte, voir www.cdpdj.qc.ca/fr/plainte/Pages/default.aspx.

36 LIP, art. 75.1, par. 7; LEP, art. 63.1, par. 7.

37 LIP, art. 75.1, par. 8; LEP, art. 63.1, par. 8.

7. POUR EN SAVOIR DAVANTAGE SUR LA DISCRIMINATION LIÉE À L'APPARTENANCE ETHNOCULTURELLE, LINGUISTIQUE OU RELIGIEUSE

Voir le Répertoire de ressources en prévention et traitement de la violence.

- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, 2011. [En ligne] www.cdpcj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf

Ce document présente une série de recommandations dont peut s'inspirer le milieu scolaire (voir les recommandations 51 à 83, p. 117-119).

- FLEURY, Bergman. *Une école québécoise inclusive : dialogue, valeurs et repères communs*, rapport du Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire, 2007. [En ligne] www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_jeunes/RapportAccRaisnable.pdf
- LIVINGSTONE, A.-M. *Perspectives des jeunes de la communauté noire sur les politiques et les défis en éducation*, projet démographique sur les communautés noires, Montréal, Université McGill, École de travail social, Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique, 2010. [En ligne] www.mcgill.ca/mchrat/fr/demographics

8. RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

- ASSOCIATION CANADIENNE POUR LES NATIONS UNIES. *La trousse. Guide-jeunesse pour combattre le racisme par l'éducation*, 2002. [En ligne] www.unac.org/wp-content/uploads/2013/07/The_KIT_f1.pdf
- CENTRE D'AMITIÉ AUTOCHTONE DE VAL-D'OR. *Trousse pédagogique Gabriel-Commanda*, 2017. [En ligne] www.caavd.ca/uploads/2/7/8/7/27879591/_trousse_gabriel-commandareduit.pdf
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE
 - *Racisme et discrimination, Situations d'apprentissage*. [En ligne] www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/situations/Pages/Situations.html
 - *Outils pédagogiques*. [En ligne] www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/pages/recherche.aspx?field=PublicationsTypeDePublication&tvalue=Outils%20p%C3%A9dagogiques&title=Outils%20p%C3%A9dagogiques%E2%80%8B
 - *Formation et ressources*. [En ligne] www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/Pages/default.aspx
 - *Une Charte, mille combats – Le profilage racial : l'histoire de Pierreson*, court métrage vidéo, 2015. [En ligne] www.youtube.com/watch?v=92nRfowMT8k
 - *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*, 2^e édition, 2009. [En ligne] www.cdpdj.qc.ca/publications/Mythes-Realites.pdf
- COMMISSION EUROPÉENNE. *Moi, raciste!?*, bande dessinée à l'intention des enseignants et des jeunes, 1998. [En ligne] www.egalitecontreracisme.fr/sites/default/files/atoms/files/bd_moi_raciste.pdf
- ÉDUCALOI. *Discrimination à l'école?*, situation d'apprentissage et d'évaluation, éthique et culture religieuse, 2^e cycle du secondaire, 2015. [En ligne] www.educaloi.qc.ca/services-et-ressources/ressources-educatives/trousses-pedagogiques/discrimination-lecole
- ELODIL – Éveil au langage et ouverture à la diversité linguistique
 - *Bibliographie de littérature jeunesse sur la diversité linguistique et culturelle, les processus migratoires, les différences, le racisme*, 2012. [En ligne] www.elodil.umontreal.ca/fileadmin/documents/Litterature-Jeunesse/Bibliographies/bibliographie-diversite-septembre-2015.pdf
 - *Éducation interculturelle et diversité linguistique – Annexe : exemples d'exploitation de la littérature jeunesse*, 2013. [En ligne] www.elodil.umontreal.ca/fileadmin/documents/Litterature-Jeunesse/eidl/09-complet.pdf
 - FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES. *Le racisme dans nos écoles : ce que vous devez savoir à ce sujet; comment le combattre*, 2000. [En ligne] www.crrf-fcrr.ca/images/Clearinghouse/fPubFiRenRaciEcol.pdf
- HABILO MÉDIAS, LE CENTRE CANADIEN D'ÉDUCATION AUX MÉDIAS ET DE LITTÉRATURE NUMÉRIQUE
 - *Qui dit vrai? La deuxième aventure des trois Cybercochons*, jeu interactif (de 8 à 10 ans). [En ligne] www.habilomedias.ca/jeux/qui-dit-vrai-la-deuxieme-aventure-des-trois-cybercochons
 - *Réflexion sur la haine*, activité (de la 2^e à la 4^e secondaire). [En ligne] www.habilomedias.ca/lecon/reflexion-haine-activite

- LEDUC, C., et P. ROBERT DE MASSY. *Pour mieux vivre ensemble. Guide de réflexion sur la Charte des droits et libertés de la personne du Québec à l'intention des jeunes en milieu scolaire*, Modulo Éditeur, 1988.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, Direction des services d'accueil et d'éducation interculturelle
 - *Cadre de référence*. [En ligne] http://www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/accueil-et-integration-des-eleves-issus-de-limmigration-au-quebec-cadre-de-reference/?no_cache=1&tcHash=087c3b5a1e2c421124246b1335b611a3
 - *Calendrier interculturel et citoyen*. [En ligne] http://www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/calendrier-interculturel-et-citoyen/?no_cache=1&tcHash=afb8896c3381f52553d1bca941c44bac
 - *Formation et accompagnement*. [En ligne] <http://www.education.gouv.qc.ca/commissions-scolaires/aide-et-soutien/immigration-et-education-interculturelle/formation-et-accompagnement-du-milieu-scolaire>
- WAPIKONI MOBILE. *Corriger le tableau*, court métrage vidéo, 2012. [En ligne] www.wapikoni.ca/films/corriger-le-tableau

Plusieurs autres vidéos de la Wapikoni Mobile portant sur le racisme sont accessibles en ligne : www.wapikoni.ca/recherche?keyword=Racisme.

9. SERVICES PROFESSIONNELS D'ÉCOUTE, DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE www.cdpcj.qc.ca/fr/plainte/Pages/default.aspx
- LIGNE INFO-SOCIAL (811).