

Éducation inclusive

L'APPEL À ACCORDER DE LA VALEUR À LA VIE DES ÉLÈVES NOIRS AFIN QU'ILS PUISSENT ATTEINDRE LEUR PLEIN POTENTIEL

Les images troublantes de la mort brutale de M. George Floyd qui paraissent à la télévision et dans les médias sociaux révèlent le racisme anti-Noirs qui continue d'exister dans la société et ses systèmes de soins. En juxtaposition à cette violence sanctionnée, on observe la réaction collective des manifestants tout autour du monde, dont des milliers en Nouvelle-Écosse qui marchent, défendent et se mettent à genoux en solidarité afin d'exiger la justice, le respect et la valorisation de la vie des Noirs.



Alors que les personnes dans les communautés mettent leur pouvoir à profit afin d'attirer l'attention envers les injustices et les crimes commis contre les personnes noires, la Politique sur l'éducation inclusive de la Nouvelle-Écosse nous force à utiliser notre privilège afin de susciter des changements importants. Quatre-cents ans de plaidoyer et de retenue de la part des Afro-Néoécossais et des citoyens noirs et leurs alliés suffisent amplement pour nous contraindre à agir conformément à ce que nous savons être capables de faire.

Le racisme et les pratiques racistes dans les écoles ont des répercussions négatives sur la réussite et le bien-être des élèves noirs et créent des inégalités au niveau des résultats scolaires et des chances de réussite.

La Politique sur l'éducation inclusive demande à tous les employés d'utiliser leur pouvoir et leur privilège afin d'aider les élèves noirs à se sentir acceptés, en sécurité et reconnus pour leur juste valeur pour qu'ils puissent mieux apprendre et réussir leur temps à l'école. Quand nous confrontons réellement les inégalités, nous sommes TOUS portés à changer le système. Voilà ce qui bouleversera les structures du pouvoir actuelles et qui fera en sorte que notre système progresse vers ce à quoi il s'est engagé et aide nos élèves à être « connus tels qu'ils sont » :

- Admettez que le racisme anti-Noirs existe et qu'il se manifeste dans les cultures de pouvoir, de privilège et de silence. Éduquez-vous sur le racisme anti-Noirs non seulement dans le monde ou aux États-Unis, mais aussi ici au Canada.
- Reconnaissez que le racisme anti-Noirs peut être subtil et qu'il existe dans des actions cachées qui sont difficiles à remarquer. Ces actions, que l'on appelle microagressions, peuvent être des interactions et des comportements intentionnels ou non intentionnels. Les microagressions sont des « échanges quotidiens brefs qui communiquent des messages qui dénigrent certaines personnes en raison de leur appartenance à un certain groupe (ex. race, sexe, culture, religion, classe sociale, orientation sexuelle, etc.) Ces agressions quotidiennes communes font en sorte que de nombreuses

personnes ont peur; elles se sentent vulnérables, ciblées et en colère »¹ (traduction). Le racisme et la discrimination en fonction de la morphologie sont aussi très fréquents.

- Assurez un bon suivi et un bon soutien de vos élèves noirs.
- Familiarisez-vous avec l'histoire des Afro-Néoécossais, dont vous trouverez des informations sur les sites Web suivants :

Affaires afro-néoécossaises: <https://ansa.novascotia.ca/FR>

Africentric Heritage Park:

www.newglasgow.ca/index.php/plan-your-visit/heritage/heritage-sites/38-visitors/heritage-sites/199-africentric-heritage-park (en anglais seulement)

Africville Museum: <https://africvillemuseum.org/> (en anglais seulement)

Afrikan Canadian Heritage and Friendship Centre:

https://ansd.ca/custom/domain_1/extra_files/attach_217.pdf?1592150856 (en anglais seulement)

Black Cultural Centre: <http://web1.bccnsweb.com/> (en anglais seulement)

Black Educators Association: www.theblackeducators.ca/ (en anglais seulement)

Black Loyalist Heritage Centre: <https://blackloyalist.novascotia.ca> (en anglais seulement)

Conseil de l'éducation afro-canadienne (CEA) (Agencies, Boards & Commissions):

www.ednet.ns.ca/inside-department/agencies-boards-and-commissions (en anglais seulement)

Delmore "Buddy" Daye Learning Institute: <https://dbdli.ca> (en anglais seulement)

Glace Bay Universal Negro Improvement Association Cultural Museum:

www.historicplaces.ca/fr/rep-reg/place-lieu.aspx?id=9179

Imhotep's Legacy Academy: www.dal.ca/faculty/science/imhotep.html

- Parlez aux élèves de la vérité au sujet de leur riche héritage. Parlez de la sagesse de leurs ancêtres et leurs aînés et de la créativité, l'intelligence et le leadership qui existent au sein de leurs communautés.
- Reconnaissez que la spiritualité fait partie intégrante du bien-être, de la résilience et de l'expérience de nombreux apprenants noirs. Utilisez ce savoir pour affirmer les identités des élèves et établir des liens avec les établissements et les organismes qui favorisent leur motivation et leur bien-être.

1 Gina C. Torino, David P. Rivera, Christina M. Capodilupo, Kevin L. Nadal, et Derald Wing Sue, (2019). *Microaggression Theory: Influence and Implications*. John Wiley & Sons, Inc.

- Admettez et discutez de votre propre privilège et plus particulièrement du privilège blanc. Lisez « What is White Privilege Really? »² Admettez que le privilège blanc existe, tel qu'expliqué dans « The power of normal », « The power of the benefit of the doubt » et « The power of accumulated power ».
- Quand on attire votre attention sur des cas de racisme anti-Noirs, vous pouvez user de votre privilège des façons suivantes³ :
 - ne le prenez pas personnellement et n'utilisez pas votre inconfort comme excuse pour vous éloigner de la situation;
 - apprenez à reconnaître quand vous devez écouter et quand vous devez parler;
 - éduquez-vous;
 - éduquez les autres personnes blanches;
 - risquez les avantages que vous n'avez pas mérités pour aider les autres.
- Lisez « White Fragility: Why is it so hard for white people to talk about racism »⁴
- Cessez de redéfinir les solutions pour qu'elles soient conformes à votre paradigme. Quand des membres du personnel professionnel⁵ noirs trouvent des solutions pour résoudre les problèmes de racisme et d'inégalités, recevez ces solutions et travaillez afin de les mettre en œuvre; elles sont fournies avec la même perspective et expertise professionnelle que celles des employés qui ne sont pas Noirs et sont même plus souvent ancrées dans la recherche et le savoir collectif.
- Les questions qui suivent ont été adaptées de « What is Privilege? 35 Questions »⁶. Demandez-vous :
 - Est-ce que vous pouvez aller n'importe où au pays et facilement trouver le genre de produits pour cheveux dont vous avez besoin ou du maquillage qui correspond à la couleur de votre peau?
 - Est-ce qu'il vous est déjà arrivé d'être la seule personne de votre race ou couleur de peau dans une salle de classe ou un milieu de travail?
 - Est-ce que vous avez déjà senti qu'il n'y avait pas de représentation de votre groupe racial adéquate ou exacte à la télévision ou dans des films?
 - Est-ce que vous avez étudié l'histoire de vos ancêtres culturels à l'école élémentaire?
 - Est-ce que vous hésiteriez à appeler la police s'il y avait un problème?



2 Cory Collins. (2018). "What is White Privilege Really?" *Teaching Tolerance*. Tiré de <https://www.tolerance.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>.


3 Ibid.

4 Robin DiAngelo. (2018). *White Fragility: Why Is It So Hard for White People to Talk About Racism*. Canada: Beacon Press.

5 Professionnel – dans ce contexte, cela fait référence aux membres du personnel afro-néoécossais ou noirs qui travaillent dans un CRE, dans le CSAP ou au Ministère.

6 Southwest Local Health Integration Network. What is Privilege? 35 Questions. Tiré de https://www.google.com/search?q=What+is+white+privilege+35+questions&rlz=1C1CHBF_enCA871CA871&oq=What+is+white+privilege+35+questions&aqs=chrome..69i57j33.8135j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

- Avez-vous déjà senti que vous deviez changer votre façon de parler ou d'agir afin d'obtenir de la crédibilité dans votre milieu de travail?
- Est-ce que vous vous êtes déjà senti inconfortable en raison d'une blague ou d'un énoncé sur votre race que vous avez entendu, mais que vous ne sentiez pas qu'il était sécuritaire de confronter la situation?
- Essayez de comprendre et d'éliminer les inégalités dans votre école ou votre système. Les inégalités au chapitre du rendement, de la discipline, de la planification de programmes et du choix de cours sont créées par les inégalités au sein du système; elles ne sont pas intrinsèques chez les élèves noirs. Mettez en place un plan de type « SMART » afin d'éliminer ces écarts au niveau des occasions; communiquez vos attentes et établissez un système de responsabilisation offrant du soutien. Parlez aux administrateurs qui sont en chef de file et qui ont des données objectives sur l'amélioration du rendement des apprenants noirs.
- Consultez les membres du personnel noirs afin de comprendre et de résoudre les inégalités en ce qui a trait à leur inclusion ou exclusion des prises de décisions et de l'accès équitable aux ressources et aux dispositifs de soutien.
- Prenez soin des élèves qui ont été victimes en désignant les incidents racistes tels qu'ils le sont quand on vous en informe. Ordonnez des conséquences appropriées pour les élèves responsables et offrez du soutien aux personnes victimes afin qu'elles puissent s'en remettre.
- Offrez aux jeunes un endroit sécuritaire où ils peuvent se rassembler et parler. Encouragez-les à exprimer leurs préoccupations librement.
- Donnez aux élèves afro-néoécossais ou noirs accès à des conseillers scolaires afro-néoécossais et à des conseillers scolaires qui ont un champ de pratique antiraciste.
- Accordez de la valeur aux efforts éducationnels et au perfectionnement professionnel afro-néoécossais et offrez du soutien; avec l'éducation afrocentriste, ceux-ci sont essentiels pour adresser le racisme sous toutes ses formes.
- Si vous êtes dirigeant de système ou administrateur, faites des efforts pour trouver et développer des pratiques d'embauche qui aident les citoyens noirs à obtenir et à garder des emplois dans tous les niveaux de dotation de votre école et votre système. Demandez aux enseignants, aux administrateurs et aux membres du personnel noirs comment les pratiques équitables et l'embauche préférentielle peuvent être modifiées afin de faire une différence. Écoutez les réponses en vue d'utiliser votre pouvoir pour effectuer des changements nécessaires et respecter votre engagement à recruter et fidéliser les membres du personnel noirs par l'entremise d'actions concrètes.
- Ayez des conversations chargées de sens à propos de la race et du privilège avec vos enfants, votre famille et vos amis.
- Confrontez l'oppression quand on vous la fait remarquer — ne soyez pas un témoin.
- Faites preuve de vulnérabilité — ne vous sentez pas comme si vous deviez avoir toutes les réponses.
- Faites appel aux membres de la communauté ou aux agents de soutien et d'inclusion scolaire afin de vous aider à comprendre comment inspirer et motiver les élèves noirs.

- 
- Découvrez et communiquez la vérité à propos du racisme systémique, du traumatisme et des effets sur nos élèves noirs et leurs communautés.
 - Refusez de laisser les activités négatives étiqueter les communautés afro-néoécossaises.
 - Recueillez, analysez et utilisez des données à l'appui des changements fondés sur les jeunes et les communautés.
 - Utilisez des approches inclusives qui favorisent la participation, qui sont fondées sur les pratiques sensibles à la culture et à la langue et qui tiennent compte des traumatismes.
 - Réalisez que l'adoption d'une pédagogie sensible à la culture et à la langue ne garantit pas que l'on offre une éducation antiraciste. La pédagogie sensible à la culture et à la langue offre de nombreux bienfaits, mais l'éducation antiraciste doit être plus précise et délibérée. Nous devrions pratiquer les deux plutôt que nous attendre à ce que la pédagogie sensible à la culture et à la langue puisse résoudre des problèmes systémiques qui seraient mieux adressés par une éducation antiraciste.
 - Assurez-vous que les efforts sont basés sur l'empathie et le désir de créer de l'équité pour tous et non pas la pitié. Quand on perçoit les autres comme « moins fortunés » (et quand on offre du soutien dans cette lentille), on renforce les structures de pouvoir parfois tacites, mais existantes. On n'adresse pas les causes principales de cette iniquité.

ENTRAINER DES CHANGEMENTS DANS LE SYSTÈME

Le ministère de l'Éducation et du Développement (MEDPE) de la petite enfance a consulté les membres du personnel afro-néoécossais, les parties intéressées dans la communauté, les parents et les familles lors de la création de la Politique sur l'éducation inclusive.

Il reste encore du travail à faire afin d'entraîner des changements dans le système et d'éliminer le racisme anti-Noirs et la marginalisation des élèves noirs. Voici ce que nous faisons :

- Nous sommes en train de développer et d'augmenter des ressources qui reflètent les expériences et les cultures des Afro-Néoécossais, et l'utilisation de ces ressources sera obligatoire dans les écoles publiques.
- Toutes les écoles doivent examiner des données des élèves ventilées afin de repérer et d'éliminer les répercussions démesurées en ce qui a trait à la discipline et la réussite.
- Nous changeons les descriptions de postes au sein des centres régionaux pour l'éducation (CRE) et du Conseil scolaire acadien provincial (CSAP) afin que le langage de ces descriptions invite et accueille de façon intentionnelle les candidats afro-néoécossais et noirs qui postulent. On a fourni des recommandations pour établir des liens avec les organismes communautaires afin de faire circuler ces offres d'emploi et de discuter des répercussions des questions d'emploi sur la communauté.
- Nous sommes en train de développer un réseau de soutien provincial pour les membres du personnel noirs, en commençant par une première réunion qui aura lieu dans le cadre de l'École de formation pendant l'été 2020.
- Nous sommes en train de mettre en place une équipe de spécialistes qui doivent adresser les champs d'intérêt et les besoins uniques des apprenants noirs.
- Nous organisons une École de formation pendant l'été pour les enseignants du cours d'études afro-canadiennes de 11^e année et du cours Anglais 12^e année : Patrimoine africain.
- Nous offrons une École de formation pendant l'été qui portera sur le nouveau cadre axé sur l'éducation des Afro-Néoécossais.
- Nous sommes en train de revoir le cours d'études afro-canadiennes de 11^e année et le cours Anglais 12^e année : Patrimoine africain.
- Nous sommes en train de développer un module obligatoire de leadership contre le racisme et la discrimination afin d'aider les administrateurs scolaires et les leaders actuels et futurs.
- Nous mettons en valeur et nous soulignons l'importance de l'éducation et des pratiques afrocentristes.
- Nous développons un plan pour le bien-être lors du retour à l'école qui est sensible aux champs d'intérêt et aux besoins des élèves afro-néoécossais et noirs et qui leur offre de l'aide.
- Nous sommes en train d'explorer les options pour un plan pour la technologie qui doit adresser les inégalités en ce qui a trait à l'accès à la technologie pour les élèves noirs.



- Nous nous attendons à ce que les membres du personnel éducatif utilisent la pédagogie sensible à la culture et à la langue afin d’adresser les champs d’intérêt des élèves noirs en ce qui a trait à leur apprentissage ainsi que leurs besoins. (Cela changera l’enseignement et la planification; au lieu de l’approche déficitaire qui remet en question le potentiel intrinsèque des élèves noirs, on adoptera désormais des pratiques professionnelles qui affirment leurs identités en tant qu’élèves et apprenants.)
- Nous augmentons les ressources allouées à la justice réparatrice.
- Nous incorporons ce que nous avons appris de la *Restorative Inquiry on the Home for Coloured Children*.
- Nous continuons de développer une direction au sein du MEDPE qui sera responsable des besoins des élèves afro-néoécossais.
- Nous embauchons d’autres employés, tels que des agents de soutien et d’inclusion scolaire et des animateurs afro-néoécossais.
- Nous travaillons afin de mettre en place une Politique sur l’éducation inclusive.
- Nous nous concentrons sur les pratiques sensibles à la culture et à la langue.
- Nous choisissons des ressources pédagogiques qui inspirent et renforcent l’apprentissage.
- Nous contribuons à *Count Us In: Nova Scotia’s Action Plan in Response to the International Decade for People of African Descent*.
- Nous encourageons l’autoidentification dans les CRE et le CSAP.
- Nous offrons des subventions aux écoles afin de les aider à se développer en tant que lieux culturellement sécuritaires.
- Nous sommes en train de développer et de distribuer des séries d’affiches sur les STIM sur lesquelles figurent des jeunes afro-néoécossais.
- Nous sommes en train d’établir une ressource d’apprentissage en ligne sous forme d’un site Web pour les parents afro-néoécossais ou noirs ou les parents d’élèves noirs.
- Nous sommes en train d’établir un partenariat avec des organismes éducatifs afro-néoécossais avec d’élaborer des activités pour le circulaire de plaisir d’été qui sera distribué aux élèves.
- Nous repérons et adressons les structures systémiques qui limitent la participation active et significative des membres du personnel afro-néoécossais au sein des systèmes éducatifs.

La Politique sur l’éducation inclusive invite toutes les personnes dans les écoles de la Nouvelle-Écosse à utiliser leur pouvoir et leur privilège afin d’interagir avec la communauté de façon positive, humble et ouverte pour repérer et éliminer les obstacles systémiques et fournir des dispositifs de soutien significatifs afin d’aider les élèves noirs à atteindre leur plein potentiel dans un environnement sécuritaire, accueillant et bienveillant.

Tous les élèves sont importants – c’est pourquoi la vie des élèves noirs est importante en éducation.