

Le 19 septembre, 2024

Aux membres du Conseil d'administration,

Nous vous adressons cette lettre récapitulative des échanges qui ont eu lieu lors de la rencontre des membres du Groupe de Travail Antiracisme (GTAR) du 18 septembre 2024, en vue de partager les réflexions et les points soulevés par les membres concernant la transformation du groupe de travail en comité-conseil pour l'antiracisme.

Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre reconnaissance pour les progrès observés au sein du Conseil scolaire francophone (CSF) en matière d'antiracisme. Nous saluons les efforts réalisés grâce à la collaboration des membres du conseil d'administration (CA), de la direction générale, ainsi que du département de l'équité et de l'antiracisme. Le rôle des membres du CA et des membres du conseil exécutif (CE) au sein du GTAR est également à souligner.

Cependant, comme nous l'avons discuté lors de notre dernière rencontre, ces avancées, bien que significatives, demeurent insuffisantes pour répondre pleinement aux enjeux du racisme institutionnel. Nous avons abordé plusieurs raisons pour lesquelles la transformation du GTAR en -conseil pour l'antiracisme est essentielle. Voici les principaux points soulevés :

1. **La question du renouvellement** - Chaque demande de renouvellement de mandat pour un groupe de travail revient à remettre en question son existence même. En d'autres termes, demander un renouvellement, c'est revenir à la question de savoir si le racisme existe encore. Or, nous savons que le racisme est une problématique institutionnelle qui persiste et qui exige une réponse continue et durable. Créer un comité-conseil permettrait de garantir cette stabilité et d'éviter que les actions soient interrompues entre deux mandats.
2. **L'existence de comités conseils au sein du CSF** - Il existe déjà plusieurs comités-conseils au sein du CSF, même dans des domaines où il y a des directions spécifiquement dédiées. Nous pensons notamment au comité des finances, au comité pour le rehaussement de l'éducation autochtone, et au comité-conseil des immobilisations. Ces comités existent malgré l'existence de départements qui traitent déjà ces sujets. Pourquoi en serait-il autrement pour l'antiracisme? Le racisme est tout aussi systémique et exige une approche consultative et collective, d'où la nécessité de créer un comité-conseil spécifique à l'antiracisme.
3. **La nature collective du travail antiracisme** - L'antiracisme est un travail collectif qui doit impliquer l'ensemble du système, y compris le CA. Pour que le CA et l'ensemble du système éducatif puissent adopter pleinement une approche anti-raciste, il est essentiel de créer un comité-conseil qui accompagnera et orientera les politiques du CA avec une perspective et une lentille anti-raciste. Le département de l'équité et de l'antiracisme se concentre principalement sur l'éducation et les établissements scolaires, mais il ne couvre pas les politiques structurelles et systémiques prises au niveau du CA. Un comité-conseil

d'antiracisme permettrait d'adresser ces questions et de guider le CA sur ces enjeux essentiels.

4. **Le racisme institutionnel** - Comme nous l'avons souligné, le racisme est profondément ancré dans les structures éducatives. Il ne peut être résolu par des initiatives ponctuelles ou par une seule entité administrative. Une réponse collective et durable est indispensable pour lutter efficacement contre le racisme systémique. Un comité-conseil offrirait une vision partagée et systémique du travail antiraciste, en évitant une concentration des décisions dans une seule direction ou entité. Cette diversité de points de vue est essentielle pour s'attaquer aux causes profondes du racisme et proposer des solutions adaptées à toute la communauté scolaire.
5. **La continuité des actions** - Un groupe de travail, par définition, est temporaire et nécessite un renouvellement de mandat à chaque échéance. Cependant, la lutte contre le racisme exige une continuité et un engagement à long terme. Transformer le GTAR en comité-conseil permettrait d'assurer cette stabilité et de garantir que les actions ne s'interrompent pas entre deux mandats. Cela permettrait également de traiter le racisme comme un objectif à long terme, plutôt que comme une série d'actions isolées.
6. **Une inclusion nécessaire de toute la communauté éducative** - Le racisme ne peut être abordé uniquement du point de vue d'une direction administrative. Il est important que les membres de la communauté éducative – élèves, parents, et personnel – soient impliqués de manière active et régulière. Un comité-conseil permettrait de garantir cette inclusion, en offrant une plateforme où toutes les voix peuvent être entendues, et en veillant à ce que les décisions antiracistes bénéficient de perspectives variées et éclairées.
7. **Renforcement des actions du département de l'équité et de l'antiracisme** - Bien que nous reconnaissons l'importance du département de l'équité et de l'antiracisme, celui-ci ne peut pas, à lui seul, répondre à la diversité des défis posés par le racisme institutionnel. Un comité-conseil viendrait renforcer ses actions, en adoptant une approche plus globale et participative, et en apportant un cadre consultatif au CA pour guider ses décisions dans une optique anti-raciste.

En conclusion, le groupe de travail antiracisme ne peut se contenter de demander constamment un renouvellement de mandat. L'antiracisme n'est pas un objectif ponctuel, mais un engagement à long terme qui nécessite des structures permanentes, stable et inclusive. Nous espérons que ces arguments seront pris en considération et que des démarches seront entreprises pour officialiser la création de ce comité-conseil. Les membres du GTAR restent disponibles pour travailler ensemble à la mise en place de cette structure, indispensable pour assurer des progrès durables dans la lutte contre le racisme.

Nous vous remercions pour votre attention et votre engagement continu envers ce droit fondamental.

Respectueusement,

Membres du GTAR