



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Recommandation professionnelle

Aborder la haine et la discrimination

Au sujet de la présente recommandation professionnelle

La présente recommandation professionnelle, intitulée *Aborder la haine et la discrimination*, s'adresse à toutes les enseignantes et à tous les enseignants agréés de l'Ontario qui détiennent un certificat de qualification et d'inscription délivré par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre»), y compris les enseignantes et enseignants, les conseillères et conseillers, les directions adjointes et les directions d'école, les agentes et agents de supervision, les directions de l'éducation, les membres de l'Ordre qui travaillent dans des écoles privées et indépendantes, et ceux qui occupent un poste à l'extérieur d'une école.

L'objectif de la présente recommandation est d'aider les membres de l'Ordre à :

- gérer les incidents de haine et de discrimination en les reconnaissant et en y réagissant dans les milieux d'apprentissage;
- se tenir au courant de leurs obligations professionnelles, éthiques et légales, et à les comprendre afin d'éviter les comportements discriminatoires et de favoriser des milieux d'apprentissage surs, équitables et inclusifs;
- connaître leur rôle grâce à une meilleure compréhension des attentes professionnelles et de la façon dont leurs gestes doivent refléter les normes professionnelles et une conduite éthique, à l'intérieur comme à l'extérieur des milieux d'apprentissage, tant en personne qu'en ligne.

Dans la présente recommandation, le terme «**milieu d'apprentissage**» est utilisé au sens large pour décrire tous les aspects de la communauté d'apprentissage, y compris les relations avec et entre les pédagogues, les membres du personnel de soutien, les élèves, les parents, les familles, les Aînés et les partenaires de la communauté. Il est influencé par les mentalités, les croyances, les idéologies dominantes, les approches pédagogiques, les règles écrites et non écrites, le climat scolaire, les espaces en ligne, la dynamique du pouvoir et les pratiques de communication.

Le terme «**parent**» est utilisé pour désigner un parent, un tuteur et/ou une personne chargée de la garde des enfants.

Prenez note que cette recommandation offre des conseils et des exemples dans le but d'appuyer l'apprentissage continu des membres de l'Ordre (EAO); elle n'a pas pour objectif d'être exhaustive.

On encourage les membres de l'Ordre à explorer des ressources et de la formation supplémentaires qui s'alignent sur l'objectif de la présente recommandation, lesquelles peuvent être proposées par leurs employeurs, le ministère de l'Éducation, les fédérations et les associations professionnelles, y compris celles mentionnées dans la présente recommandation. Les membres de l'Ordre doivent toujours consulter les politiques pertinentes du ministère de l'Éducation, ainsi que les politiques et procédures de leurs employeurs.

Avertissement sur le contenu

Certaines personnes pourraient être sensibles au contenu de la présente recommandation professionnelle. Prenez note que les approches et termes utilisés dans le présent document étaient actuels au moment de sa publication.

Introduction

Responsabilités des membres de l'Ordre

Détenir le titre professionnel «enseignant(e) agréé(e) de l'Ontario» (EAO) signifie faire partie d'une communauté de professionnels réglementés. Seules les personnes qualifiées et certifiées peuvent utiliser ce titre professionnel. Être membre d'une profession réglementée est un privilège qui se mérite et qui doit aussi être maintenu.

Les membres de l'Ordre visent à tenir à jour leurs connaissances professionnelles et saisissent les liens qui existent entre ces connaissances et l'exercice de leur profession. Ils appliquent les normes de la profession enseignante dans leurs interactions avec les élèves, leurs collègues et la communauté au sens large.

Normes professionnelles

Les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante constituent le fondement de la conduite professionnelle.

Selon les normes de déontologie, les membres de l'Ordre sont tenus de respecter l'honneur et la dignité de la profession

enseignante, et doivent comprendre quels sont leurs responsabilités et engagements éthiques. Ils utilisent les normes de déontologie en guise de cadre pour guider leurs décisions et leurs actions.

En outre, ces normes incarnent les principes de confiance et d'équité. Les membres de l'Ordre doivent faire preuve d'une attention particulière pour faire en sorte que les préjugés n'influencent pas négativement l'application des normes professionnelles dans leurs interactions avec les élèves et l'ensemble de la communauté éducative.

Enfin, les membres de l'Ordre ont la responsabilité d'assurer la sécurité et le bien-être des élèves, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des milieux d'apprentissage. Ils sont tenus de traiter les élèves et la communauté éducative, et d'interagir avec eux d'une manière qui reflète les normes de la profession.

Être membre de l'Ordre, c'est être un modèle

Les professionnels de l'enseignement sont considérés comme des modèles par les élèves, les autres membres de l'Ordre, les

parents et la communauté au sens large. En raison de leur position unique de confiance, d'influence, d'autorité et de leadership au sein de leur communauté, les membres de l'Ordre ont la responsabilité de donner l'exemple de ce qui constitue une conduite et des valeurs positives dans la société. Les membres de l'Ordre doivent «traiter les autres avec dignité et respect, que ce soit en personne ou en ligne, surtout en cas de désaccord ou de différend¹».

La **discrimination** se produit souvent sans qu'il y ait une intention claire de nuire. C'est une idée erronée courante que la discrimination n'existe que si la personne a l'intention de nuire ou que d'autres facteurs expliquent la situation².

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. H.19 (le «Code») ne donne pas de définition de la discrimination. La notion de discrimination a plutôt évolué à partir de la jurisprudence et comprend les éléments suivants :

1. Une personne possède une caractéristique personnelle protégée par le Code, telle que la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'état civil, la situation familiale ou un handicap.
2. La personne a subi un impact négatif dans un domaine social protégé par le Code.
3. La caractéristique protégée a été un facteur de l'impact négatif subi³.

Obligations professionnelles, et considérations légales et disciplinaires

Le Règlement de l'Ontario 437/97 : Faute professionnelle, pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, définit ce qui constitue une faute professionnelle et souligne l'engagement de l'Ordre en faveur de l'antioppression, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Selon ce règlement, «[l]e fait de faire des remarques ou d'adopter des comportements qui exposent une personne ou des catégories de personnes à la haine fondée sur un motif de discrimination interdit par la partie I du *Code des droits de la personne*⁴» constitue une faute professionnelle et peut conduire à une conclusion de faute professionnelle par le comité de discipline de l'Ordre. Dépendamment des circonstances, d'autres conclusions peuvent être tirées pour une conduite de cette nature en vertu de ce règlement, comme des mauvais traitements d'ordre verbal; une conduite honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession; ou une conduite qui ne sied pas au statut de membre. Toutefois, ce ne sont pas toutes les conduites discriminatoires qui exposent une personne ou une catégorie de personnes à la haine. Selon les cas, le comité d'enquête de l'Ordre peut traiter des allégations de conduite discriminatoire à l'aide de mesures correctives ou visant la réadaptation.

Comme indiqué ci-dessus, les motifs illicites de discrimination en vertu du Code comprennent «la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap⁵».

Cette disposition s'applique à la conduite et aux remarques des membres de l'Ordre, entre autres dans les circonstances suivantes :

- alors qu'ils sont en fonction;
- alors qu'ils ne sont pas en fonction;
- dans le cadre de leurs interactions électroniques, y compris sur les médias sociaux; et
- à l'endroit de quiconque.

Les facteurs décrits dans le Code peuvent influencer la manière dont les actions sont perçues. Ce qu'un membre de l'Ordre peut considérer comme étant bien intentionné peut être mal vécu par les élèves, les parents, les collègues ou la communauté.

Liberté d'expression

La liberté d'expression n'est pas absolue. Les membres de l'Ordre ont droit à la liberté d'expression, mais ce droit doit être concilié avec leur obligation d'offrir à chaque élève un milieu d'apprentissage exempt de toute discrimination sur la base des motifs illicites de discrimination prévus par le Code.

Les membres de l'Ordre doivent comprendre les limites et leurs responsabilités professionnelles en ce qui concerne les communications appropriées, quelle que soit la plateforme, et ce, en personne ou en ligne. Comme mentionné dans une décision de la Cour divisionnaire de l'Ontario, «lorsqu'une personne devient membre d'une profession réglementée, elle ne perd pas son droit à la liberté d'expression garanti par la Charte⁶. Cependant, elle assume en même temps certaines obligations et doit se conformer aux règles de son organisme de réglementation, lesquelles peuvent limiter sa liberté d'expression⁷» [notre traduction].

Selon une autre décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario en 2024, «la liberté d'expression n'est pas un mantra magique qui nous libère de la responsabilité et de l'obligation de rendre compte de nos obligations légales. [...] dans les cas où des lois valides pourraient pénaliser l'expression, la liberté d'expression donne la possibilité de choisir de s'exprimer en sachant que l'on peut être tenu responsable de ses actes⁸» [notre traduction].

Les **incidents motivés par la haine** sont l'expression d'une partialité, de préjugés et d'un sectarisme mis en œuvre par des personnes, des groupes, des organismes et des États, contre des collectivités ou groupes stigmatisés et marginalisés, pour affirmer et sauvegarder les structures existantes de domination et de subordination⁹.

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (la «CODP»), ce type d'activité peut inclure des commentaires ou des actions à l'encontre d'une personne ou d'un groupe motivés par des préjugés ou de la haine fondés sur la race, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, un handicap mental ou physique, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou tout autre facteur similaire. Il peut s'agir de communications téléphoniques ou électroniques incitant à la haine ou de l'affichage public de messages, de signes, de symboles et d'emblèmes incitant à la haine.

Conseils aux membres de l'Ordre

Les membres de l'Ordre ont besoin de connaissances fondamentales solides pour aborder efficacement les actes de haine et de discrimination dans différents contextes. C'est pourquoi la formation professionnelle continue et l'autoréflexion sont essentielles pour favoriser une pratique efficace qui appuie l'apprentissage et le bien-être des élèves.

Cadre d'autoréflexion

- Réfléchissez à votre propre identité et pratique.
- Comment votre expérience vécue et votre apprentissage façonnent-ils votre pratique quotidienne en tant que membre de l'Ordre?
- De quelle façon votre position, votre pouvoir et vos privilèges influencent-ils votre rôle, votre pratique et vos interactions?
- Comment créez-vous un espace d'affirmation de l'identité où tous les élèves se sentent valorisés et à leur place?
- Comment vos actions ou vos paroles pourraient-elles être perçues comme blessantes ou offensantes?
- Comment communiquez-vous votre empathie et des attentes élevées à l'égard de tous les élèves?
- Comment vos expériences en matière de privilèges et d'oppression fondées sur vos identités sociales influencent-elles la manière dont vous réagissez aux actes de haine et de discrimination?
- Écoutez-vous les commentaires critiques des élèves, des familles et du personnel avec un esprit ouvert?
- Dans quelle mesure êtes-vous ouvert au désapprentissage et au réapprentissage afin de transformer les connaissances en actions?

Selon le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (le «CCDI»), la «**diversité** est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons [toutes et tous], et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle. La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix¹⁰.»

Examinez les préjugés et abordez-les

- Reconnaissez les préjugés personnels qui peuvent affecter votre pratique et abordez-les.
- Évitez de véhiculer des stéréotypes – qu'ils soient positifs ou négatifs. Les stéréotypes positifs sont des croyances généralisées qui présentent des groupes sous un jour favorable, souvent façonnés par les médias et les influences sociétales, mais qui peuvent conduire à des hypothèses néfastes sur les capacités et la valeur des personnes. Ils peuvent exercer une pression excessive sur les personnes pour qu'elles se conforment à certaines attentes, ce qui peut être une source de stress, de doute et même de limitation de l'expression de soi. Les stéréotypes négatifs et positifs peuvent conduire à des divisions sociales, renforcer les préjugés et créer un sentiment d'inadéquation chez les personnes qui ne correspondent pas à ces hypothèses généralisées.
- Faites la promotion de résultats positifs pour les élèves en réfléchissant à l'impact des préjugés et en laissant les politiques et croyances personnelles en dehors du milieu d'apprentissage.

Poursuivez votre apprentissage continu

- Prenez connaissance de la législation applicable en matière de droits de la personne et de discrimination, ainsi que des politiques, ressources, formations ou protocoles de votre employeur pour faire face aux actes de haine et de discrimination.
- De quelle façon votre employeur, votre fédération et/ou votre organisme professionnel vous recommandent-ils d'aborder la question de la haine et de la discrimination?
- Cherchez du soutien supplémentaire auprès de votre employeur, de votre fédération ou de votre association professionnelle, le cas échéant.
- Reconnaissez qu'il puisse être difficile d'en apprendre sur les différents types de haine et de discrimination. En tant que membre de l'Ordre, vous pouvez reconnaître, identifier et traiter ces questions complexes grâce à de la formation continue.
- Restez ouvert à l'apprentissage auprès de vos élèves et de vos collègues, et reconnaissez les limites de vos propres connaissances pour aider à construire des relations plus authentiques et inclusives.
- Examinez d'un œil critique les routines et pratiques susceptibles de créer des obstacles à l'apprentissage des élèves et à l'inclusion de certains d'entre eux.
- Familiarisez-vous avec la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*¹¹.

Conseils pratiques

Quand vous abordez la haine et la discrimination, recherchez des ressources, de la formation et du soutien auprès de votre superviseur, de votre employeur, d'autres membres du personnel à l'échelle du système, de votre fédération ou de votre association professionnelle, selon le cas. Déterminez qui doit agir (vous ou quelqu'un d'autre) en fonction de la nature et de la gravité de l'action. Consultez et suivez toujours les politiques et procédures de votre employeur.

Chaque situation impliquant un comportement discriminatoire doit être traitée individuellement, car il est peu probable qu'une approche unique soit efficace.

Évaluez l'impact potentiel de la situation et le soutien qui pourrait être nécessaire. Explorez et mettez en pratique des mesures disciplinaires qui passent d'une approche exclusivement punitive à une approche à la fois corrective et de soutien.

Considérez les facteurs suivants quand vous abordez un comportement inapproprié :

- l'élève et les circonstances particulières;
- la nature et la gravité du comportement;
- l'impact sur le climat scolaire, y compris sur les élèves ou d'autres personnes de la communauté scolaire¹².

Favorisez des milieux d'apprentissage surs

- Réfléchissez à la manière dont les identités croisées d'un élève influencent son expérience scolaire, et affectent sa santé mentale et son bien-être.
- Favorisez des milieux dans lesquels les élèves se sentent en sécurité, écoutés, respectés et aptes à partager leurs

sentiments, leurs pensées et leurs expériences vécues d'une manière qui ne les traumatise pas de nouveau et ne les expose pas à des préjugés.

- Ne répétez ni ne partagez les mots, phrases ou symboles incriminants.
- Offrez des ressources équilibrées et impartiales pour aborder et corriger les informations erronées et les stéréotypes tout en encourageant la pensée critique et une culture d'acceptation¹³, d'inclusion et de bienveillance.

L'équité consiste à atteindre la parité dans les politiques, les processus et les résultats pour les personnes et les groupes historiquement, inlassablement ou systématiquement marginalisés, tout en tenant compte de la diversité. Elle prend en compte le pouvoir, l'accès, les possibilités, le traitement, les impacts et les résultats dans trois domaines principaux :

- équité de représentation : la participation proportionnelle à tous les niveaux d'une institution;
- équité des ressources : la distribution des ressources afin de combler les écarts en matière d'équité;
- esprit d'équité : la démonstration d'une prise de conscience et d'une volonté d'aborder les questions d'équité¹⁴.

Abordez le problème dès qu'il se présente

- Si vous pouvez le faire en toute sécurité, interrompez les comportements haineux et discriminatoires lorsqu'ils se produisent. L'inaction pourrait être interprétée comme l'acceptation, voire la promotion du comportement en question.

- Nommez le comportement et indiquez clairement qu'il n'est pas acceptable.
- Soyez conscient du soutien dont les élèves touchés par le comportement ont besoin et offrez-le-leur.
- Menez des entrevues disciplinaires en faisant preuve de sensibilité et en adoptant une approche tenant compte des traumatismes. Priorisez la santé mentale et le bien-être des élèves dans tout processus d'enquête, en encourageant une culture de bienveillance plutôt qu'une culture de conformité.
- Quand vous abordez des incidents de haine ou de discrimination avec les élèves, pensez à ce qu'un adulte de confiance ou une personne offrant de l'appui soit présent lors des discussions.
- Informez immédiatement votre superviseur, l'administration ou les responsables du système, et suivez les politiques et procédures pertinentes de votre employeur.

Créez ou exploitez des moments propices à l'apprentissage

- Après avoir abordé le problème, donnez aux élèves le temps nécessaire pour réfléchir à l'incident afin d'encourager des réponses plus calmes et réfléchies.
- Ne revictimisez pas les élèves ou d'autres personnes en répétant ou en partageant les mots, phrases ou symboles nuisibles.
- Explorez les raisons et les motivations d'un incident, car les élèves ne se rendent pas toujours compte de la gravité ni de l'impact de leurs gestes. Certains actes de haine découlent d'un manque de compréhension du contexte historique et de la nature évolutive des problèmes de haine et de discrimination.
- Déterminez, définissez et expliquez pourquoi le comportement est

inacceptable, préjudiciable et/ou discriminatoire d'une manière adaptée au développement des élèves.

- Dépendamment de la gravité de l'incident, des mesures disciplinaires pourraient être exigées en fonction des politiques de votre employeur ou de la législation. Les mesures disciplinaires sont plus efficaces quand elles sont associées à des occasions de discuter et d'apprendre de la situation. Cette approche crée des milieux d'apprentissage qui renforcent des conséquences tangibles pour les comportements inacceptables.

L'éducation inclusive, selon la note Politique/Programmes n° 119 du gouvernement de l'Ontario, est «basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. [...] [Ils] se voient reflétés dans leur programme d'études, leur environnement physique et l'environnement au sens large, dans lequel la diversité est honorée et tous les individus sont respectés¹⁵».

Apprenez de la situation et rétablissez les relations

- Identifiez les élèves ou la communauté spécifique touchés par l'action, directement ou indirectement, et offrez le soutien nécessaire.
- Utilisez des stratégies de discipline progressive qui sont sensibles et adaptées à la culture. Adaptez le soutien et la communication aux besoins particuliers des personnes touchées.
- Soyez conscient de la différence importante entre la façon dont le message est communiqué et celle dont il est reçu. Il pourrait s'agir de trouver un équilibre complexe entre la façon d'aborder l'incident et d'avoir des conversations ouvertes avec les élèves.
- «Les écoles devraient avoir recours à une gamme d'interventions, de mesures de soutien et de conséquences adaptées sur les plans développemental et socioémotionnel et comportant des possibilités d'apprentissage qui renforcent un comportement positif tout en aidant les élèves à faire de meilleurs choix¹⁶.»
- Envisagez des approches telles que les pratiques réparatrices qui favorisent la compréhension et la guérison. En voici quelques exemples :
 - présenter des excuses;
 - rendre service à la communauté ou à l'école (p. ex., bénévolat lors d'un événement communautaire, soutien à une campagne de sensibilisation à l'école);
 - organiser des leçons ou des discussions sur des sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion; et/ou
 - si cela est approprié, organiser un cercle de guérison autochtone, lequel est ancré dans les modes de connaissance autochtones de diverses communautés. Le cercle doit être dirigé par un animateur approprié dont l'identité et l'expertise sont centrées sur les façons de savoir autochtones¹⁷.
- Discutez des mesures possibles avec votre administration, votre superviseur et votre employeur.
- Familiarisez-vous avec la note Politique/Programmes n° 145 du ministère de l'Éducation intitulée «Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves»¹⁸.
- Examinez la politique de votre employeur en matière de discipline.

Abordez la haine et la discrimination en tant que communauté scolaire, et apprenez-en davantage ensemble

- Faites participer activement d'autres personnes afin de résoudre ces questions ensemble, y compris les parents, vos collègues, votre direction adjointe, votre direction d'école, votre conseil scolaire et/ou le conseiller en matière d'équité de votre employeur.
 - Entretenez des relations entre l'école et les foyers.
 - Discutez collectivement de ces incidents afin de développer une compréhension et une approche communes, claires et cohérentes pour aborder les actes de haine et de discrimination.
- Il peut être difficile d'identifier les actes de haine et de discrimination, en particulier lorsqu'il s'agit de questions peu familières. Discutez de la manière dont les élèves et le personnel peuvent collaborer pour aborder de tels actes.
- Envisagez d'inviter des organismes communautaires approuvés par votre employeur à parler aux élèves et au personnel des sujets suivants :
 - les comportements discriminatoires;
 - les différentes identités, capacités, ethnies et cultures;
 - leurs expériences vécues.

Soyez proactif, persévérant et cohérent

Selon les documents sur le curriculum de l'Ontario¹⁹, il est important de reconnaître les multiples identités sociales et personnelles des élèves ainsi que les questions sociales qui se posent lorsque des identités se croisent.

- Engagez des conversations sur l'acceptation et les diverses expériences vécues de façon régulière, conformément aux lignes directrices du curriculum de l'Ontario. N'attendez pas qu'un incident se produise.
- Poursuivez votre apprentissage professionnel pour développer votre compréhension des enjeux, car ils sont dynamiques et évoluent au fil du temps.

Donnez l'exemple en matière de professionnalisme

- Incarnez les normes d'exercice et de déontologie de l'Ordre en tout temps, que vous soyez en fonction ou non.
- Créez des milieux d'apprentissage surs, positifs et accueillants, car ils sont essentiels à la réussite et au bien-être des élèves.

Offrez des solutions sur mesure

Chaque acte de haine ou de discrimination doit être traité individuellement en tenant compte des circonstances et du contexte spécifiques pour y répondre de manière efficace et appropriée. Il peut y avoir de multiples motifs de haine et de discrimination qui se recoupent dont, entre autres, la race, le genre, un handicap, la pauvreté et la religion, ce qui crée «des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants²⁰» [notre traduction].

Traitez chaque acte de discrimination comme un cas unique, en mettant l'accent sur la compréhension du contexte particulier pour l'aborder efficacement.

Autres éléments à considérer

La note Politique/Programmes n° 144 de l'Ontario énonce plusieurs obligations clés pour les membres de l'Ordre et les autres acteurs du domaine de l'éducation afin d'aborder l'intimidation et la haine dans les écoles :

1. **Prévention de l'intimidation et intervention** : Les membres de l'Ordre sont tenus de participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans de prévention et d'intervention en matière d'intimidation. Il s'agit entre autres de sensibiliser les élèves à l'intimidation, de promouvoir des relations saines, ainsi que de reconnaître et d'aborder les incidents d'intimidation.
2. **Droits de la personne et équité** : La note souligne l'importance d'aborder toutes les formes d'intimidation dans le cadre plus vaste des droits de la personne et de l'équité. Les membres de l'Ordre doivent s'assurer que leurs actions favorisent un milieu scolaire sûr et inclusif pour tous les élèves²¹.

De plus, le personnel enseignant est tenu de soutenir la discipline à l'école et de signaler les incidents graves impliquant des élèves à l'administration de l'école²².

L'oppression est la «[s]ubordination ou dévalorisation d'un groupe par un autre, fondée sur des hiérarchies et biais sociaux historiquement ancrés. L'oppression peut se traduire par la marginalisation, la persécution, la privation des droits ou par le biais d'autres obstacles empêchant l'accès à l'équité à certaines identités sociales en particulier (p. ex., racisme anti-noir[e]s, hétérosexisme)²³».

Expérience personnelle et vécue

Chacun fait l'expérience de la discrimination de façon différente. Les perspectives de chacun façonnent ses expériences vécues, lesquelles constituent des connaissances basées sur «la perspective, les identités personnelles et l'histoire d'une personne au-delà de son expérience professionnelle ou éducative²⁴» [notre traduction]. La façon de vivre la discrimination n'est pas seulement le reflet des identités et des histoires personnelles, mais aussi de l'oppression systémique à laquelle les personnes sont confrontées sur la base de facteurs comme la race, le genre, l'orientation sexuelle et le statut socioéconomique. Par exemple, l'expérience d'un élève racisé qui vient d'arriver au pays peut être différente de celle d'un élève racisé de troisième génération.

Il est donc essentiel que les membres de l'Ordre adoptent un processus d'autoréflexion continue afin d'examiner la façon dont leur propre positionnalité et leurs préjugés inconscients peuvent avoir un impact sur leurs interactions avec les élèves et leur capacité à créer des milieux d'apprentissage véritablement inclusifs.

La positionnalité est le contexte professionnel, social et politique qui forme l'identité d'une personne et la manière dont cette identité influence son point de vue sur le monde.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité fait référence à «la multiplicité et [au] chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe, par exemple, création d'obstacles

ou de possibilités supplémentaires ou de déséquilibres de pouvoir²⁵».

Selon le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, «[d]ans le contexte de la race, reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, y compris au sein d'un groupe racisé, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'une personne ou d'un groupe qui se chevauchent (ou "s'entrecroisent"), comme l'origine ethnique, l'identification en tant qu'Autochtone, l'expérience du colonialisme, la religion, le sexe, la citoyenneté, le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle²⁶».

Un exemple d'intersectionnalité pourrait être un(e) pédagogue transgenre qui se déplace en fauteuil roulant ou une élève qui porte un vêtement religieux comme un hijab. Dans chaque exemple, les deux identités coexistent et ont un impact sur les expériences de pouvoir et de privilège.

«[U]ne **atmosphère empoisonnée** est instaurée par des commentaires ou agissements (y compris des commentaires ou des agissements qui sont tolérés ou dont il est permis qu'ils se poursuivent bien que la direction en ait connaissance) qui créent un environnement de travail empreint de discrimination. Les commentaires ou les agissements en question peuvent ne pas être dirigés envers une personne en particulier et peuvent émaner de quiconque, peu importe son poste ou son statut. Un seul commentaire ou acte, s'il est suffisamment grave, peut donner naissance à une telle atmosphère²⁷».

Droits contradictoires

Certaines situations mettent en jeu des droits de la personne contradictoires. La CODP définit les droits contradictoires comme «d[es] situations où des parties à un conflit prétendent que le fait qu'une personne ou qu'un groupe exerce des libertés ou des droits protégés par la loi porterait atteinte aux droits et libertés d'autres personnes²⁸».

Par exemple, un élève aimerait apporter une dague de cérémonie (un kirpan) à l'école. L'équipe-école déclare que cela va à l'encontre des politiques de sécurité de l'école. Toutefois, en 2006, la Cour suprême du Canada a statué en faveur du droit d'un élève à porter un kirpan à l'école, à condition qu'il soit porté sous un vêtement et enfermé dans un fourreau²⁹.

L'école devra trouver un équilibre entre le droit de l'élève à l'expression religieuse et le respect des politiques de l'école, car une plainte pourrait être déposée si la politique est perçue comme étant appliquée de manière injuste ou interprétée de manière sélective.

Les membres de l'Ordre doivent demander conseil auprès de leur employeur et, le cas échéant, de leur fédération en ce qui concerne les droits contradictoires.

Préjugés et microagressions

La discrimination et la haine peuvent être verbales ou non verbales, et incluent la cyberhaine. Elles sont souvent ancrées dans les préjugés et renforcées par des microagressions.

Que sont les préjugés?

Selon la CODP, les préjugés sont des «idées, notions ou sentiments préconçus négatifs sur une autre personne ou un groupe de personnes en fonction de caractéristiques perçues³⁰». Les préjugés sont le résultat de divers facteurs, comme les normes culturelles, les médias, les expériences et la socialisation. Ils peuvent avoir de graves répercussions sur les élèves par l'entremise d'un traitement inéquitable et des microagressions. Il existe deux types de préjugés largement reconnus :

- Les **préjugés conscients** sont intentionnels et nuisibles.

Exemple : Un membre de l'Ordre accorde délibérément plus d'affirmation et d'attention positive aux élèves blancs non handicapés.

- Les **préjugés inconscients** ne sont pas intentionnels, mais ils sont quand même nuisibles.

Exemple : Un membre de l'Ordre présume qu'un élève ayant un trouble de la parole est intellectuellement incapable de suivre le programme d'études et lui donne du travail plus facile.

Exemple : La présomption que certains élèves racisés ont des problèmes de comportement plus importants, ce qui se traduit par le fait que ces élèves font disproportionnellement l'objet de mesures disciplinaires à l'école.

Que sont les microagressions?

«Les microagressions sont les insultes ou les injures ordinaires, verbales, non verbales et environnementales, intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à des personnes ciblées, uniquement en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé³¹.» [notre traduction]

- Exemple : Un membre de l'Ordre dit à un élève racisé : «Tu n'as pas beaucoup d'accent. D'où viens-tu vraiment?»
- Exemple : Un membre de l'Ordre qui adopte des comportements sexistes, comme le fait d'ignorer ou de sous-estimer les contributions des élèves de sexe féminin, en particulier dans les matières liées aux STIM, ou de minimiser systématiquement les filles dans un cours de mécanique ou donné en atelier.

Conclusion

En tant que membres de la profession enseignante, nous avons la responsabilité individuelle et collective de reconnaître que la discrimination et la haine doivent être abordées afin de protéger les élèves et de favoriser leur bien-être.

Le rôle de l'Ordre et les conseils prodigués

Le mandat de l'Ordre est de servir l'intérêt public en réglementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. Tous les pédagogues qui travaillent au sein des systèmes scolaires élémentaires et secondaires financés par les fonds publics de l'Ontario doivent être

membres de l'Ordre. Le rôle et l'autorité de l'Ordre sont définis dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

En prodiguant des conseils pratiques à ses membres pour les aider à aborder la haine et la discrimination, l'Ordre a pour but d'aider ses membres à nourrir un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans les milieux d'apprentissage afin de créer les conditions propices à l'épanouissement des élèves à l'intérieur comme à l'extérieur des salles de classe.

L'Ordre ne tolère aucun acte de haine ou de discrimination de quelque nature que ce soit. Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes d'exercice et de déontologie élevées. Transgresser ces normes, notamment en adoptant un comportement haineux ou discriminatoire, peut être considéré comme une faute professionnelle.

Notes

1. ontario.ca/fr/page/regles-applicables-dans-les-ecoles-code-de-conduite-provincial
2. ohrc.on.ca/fr/iii-principles-and-concepts/2-que-faut-il-entendre-par-discrimination
3. ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/9-etablissement-de-#_edn94
4. *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, Règl. de l'Ont. 437/97 : Faute professionnelle
5. ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-lontario
6. justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art2b.html
7. Peterson v. College of Psychologists of Ontario, 2023 ONSC 4685 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jzvdy>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
8. Trozzi v College of Physicians and Surgeons of Ontario, 2024 ONSC 6096 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/k7n5j>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
9. ohrc.on.ca/fr/book/export/html/3092
10. ccdi.ca/media/4004/20230509-glossaire-des-termes-idea-fr.pdf
11. *accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (Loi de 2005 sur l'), L.O. 2005, chap. 11
12. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31
13. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119
14. equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms [En anglais seulement, notre traduction]
15. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119
16. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31
17. dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme
18. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31
19. dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme

20. womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important
[En anglais seulement; notre traduction]
21. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-33
22. ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31
23. egale.ca/fr/awareness/systemes-oppression-privilege-termes/
24. aspe.hhs.gov/sites/default/files/documents/5840f2f3645ae485c268a2784e1132c5/What-Is-Lived-Experience.pdf [En anglais seulement; notre traduction]
25. ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire
26. ontario.ca/fr/page/batir-un-ontario-plus-fort-et-plus-inclusif-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme
27. ohrc.on.ca/fr/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-politiques-de-lutte-contre-le
28. ohrc.on.ca/fr/policy-competing-human-rights/4-quentend-par-droits-contradictaires
29. Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, 2006 SCC 6 (CanLII), [2006] 1 SCR 256, <<https://canlii.ca/t/1mnj2>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
30. ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux
31. SUE, Derald Wing. *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*; John Wiley & Sons Inc.; Hoboken (New Jersey); 2010. [En anglais seulement; notre traduction]

À propos de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

L'Ordre est l'organisme de réglementation de la profession enseignante en Ontario.

L'autoréglementation reconnaît la maturité d'une profession et convient que ses membres sont en mesure de se régir eux-mêmes. Par conséquent, le gouvernement a délégué son pouvoir de réglementation aux personnes qui possèdent les connaissances spécialisées requises pour bien effectuer le travail.

Une profession réglementée protège l'intérêt public en fixant des normes de compétence et de conduite. Un organisme de réglementation professionnelle a le droit et la responsabilité de délivrer les certificats et de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres, y compris la suspension et la révocation de ces certificats.

Mandat de l'Ordre

En tant qu'organisme de réglementation de la profession enseignante de la province, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario protège l'intérêt public, assure la sécurité des élèves et favorise leur bien-être. Tous les pédagogues qui travaillent au sein des systèmes scolaires élémentaires et secondaires financés par les fonds publics de la province doivent être membres de l'Ordre. Le rôle et l'autorité de l'Ordre sont définis dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

Le rôle de l'Ordre et les conseils prodigués

Le mandat de l'Ordre est de servir l'intérêt public en réglementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. En prodiguant des conseils pratiques à ses membres pour les aider à aborder la haine et la discrimination, l'Ordre a pour but d'aider ses membres à nourrir un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans les milieux d'apprentissage afin de créer les conditions propices à l'épanouissement des élèves à l'intérieur comme à l'extérieur des salles de classe.

L'Ordre ne tolère aucun acte de haine ou de discrimination de quelque nature que ce soit. Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes d'exercice et de déontologie élevées. Transgresser ces normes, notamment en adoptant un comportement haineux ou discriminatoire, peut être considéré comme une faute professionnelle.



**Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario**

L'organisme de réglementation
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir davantage :
Ordre des enseignantes et
des enseignants de l'Ontario
101, rue Bloor Ouest
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416.961.8800
Télécopieur : 416.961.8822
Sans frais en Ontario : 1.888.534.2222
info@oeeo.ca
oeeo.ca