

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Annexe à la recommandation professionnelle

Aborder la haine et la discrimination

Ces études de cas s'inscrivent dans le cadre de la recommandation professionnelle *Aborder la haine et la discrimination*, laquelle est disponible dans la section «Ressources» sous l'onglet «Membres» du site <u>oeeo.ca</u>.

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.

Études de cas

Les scénarios suivants sont basés sur des cas réels afin d'offrir aux membres de l'Ordre des exemples concrets de la façon d'aborder les incidents de haine et de discrimination dans différents milieux, en ligne et en personne. Chaque scénario est rédigé du point de vue d'un membre de l'Ordre et fournit des conseils généraux sur la meilleure manière de procéder en cette capacité. Les scénarios sont analysés selon trois grands axes :

- gérer les incidents en les reconnaissant et en répondant aux actes de haine et de discrimination dans les milieux d'apprentissage;
- se tenir au courant des obligations professionnelles, éthiques et légales, et les comprendre afin d'éviter les comportements discriminatoires et de favoriser des milieux d'apprentissage surs, équitables et inclusifs;
- connaitre son rôle grâce à une compréhension accrue des attentes professionnelles et de la manière dont les gestes à l'intérieur et à l'extérieur du milieu d'apprentissage, en personne et en ligne, doivent refléter les normes professionnelles et une conduite éthique.

1. Exercer sa liberté d'expression

Scénario: «Je peux dire ce que je veux sur les réseaux sociaux et autres plateformes en ligne. Ça s'appelle la liberté d'expression. Je m'intéresse à l'actualité et je veux dire ce que j'ai à dire.»

Gérez l'incident : Maintenez les normes professionnelles en évitant tout langage offensant, désobligeant ou discriminatoire. Avant d'afficher, d'«aimer», de partager ou d'approuver de toute autre manière que ce soit du contenu en ligne, réfléchissez à l'impact potentiel sur les élèves et la communauté scolaire. Vos gestes pourraient-ils endommager l'environnement scolaire, nuire à votre réputation ou donner une mauvaise image de votre employeur, de votre école, de vos collègues ou de l'ensemble de la profession enseignante? Demandez-vous si le contenu risque de rabaisser ou d'aliéner d'autres membres de la communauté scolaire. Ne partagez pas de contenu discriminatoire ou haineux.

Tenez-vous au courant : En tant que membre de l'Ordre, vous représentez toujours la profession enseignante, que vous sovez en fonction ou non. Connaissez vos limites et vos responsabilités professionnelles concernant l'utilisation appropriée des moyens de communication électronique, des médias sociaux et d'autres plateformes en ligne. Comme l'indique un arrêt de la Cour divisionnaire de l'Ontario prononcé en 2024 : «Lorsqu'une personne devient membre d'une profession règlementée, elle ne perd pas son droit à la liberté d'expression garanti par la Charte, Cependant, elle assume en même temps certaines obligations et doit se conformer aux règles de son organisme de règlementation, lesquelles peuvent limiter sa liberté d'expression¹» [notre traduction].

Vous devriez également vous demander si les commentaires faits en dehors de la salle de classe peuvent avoir un impact sur votre identité et vos obligations professionnelles. Les commentaires peuvent-ils être considérés comme humiliants, dégradants et/ou discriminatoires?

En outre, demandez-vous si votre conduite reflète les normes d'empathie, de confiance, de respect et d'intégrité. Les membres de l'Ordre «honorent la dignité humaine, le bienêtre affectif et le développement cognitif. La façon dont ils exercent leur profession reflète le respect de valeurs spirituelles et culturelles, de la justice sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement²».

Connaissez votre rôle: Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes de déontologie élevées. Le non-respect des normes professionnelles peut nuire aux élèves et compromettre les principes

d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela peut donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

2. Exprimer ses convictions politiques et personnelles

Scénario: «En tant que membre de l'Ordre, je devrais pouvoir partager toutes mes croyances avec mes élèves et mes collègues. Je crois que les membres de certaines races sont plus enclins à la violence et constituent une menace pour la sécurité. Les personnes qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+ mettent en péril les valeurs familiales. Les élèves doivent apprendre à connaitre les risques pour la sécurité et la société.»

Gérez l'incident: Maintenez les normes professionnelles en n'utilisant aucun langage discriminatoire ou désobligeant. En tant que membre de l'Ordre, vous devez respecter des normes professionnelles et éthiques en tout temps. Cela s'applique également à votre conduite lorsque vous n'êtes pas en fonction, car ce type de comportement peut avoir des répercussions négatives importantes sur les élèves, la communauté, la société ainsi que sur la réputation de la profession enseignante.

Tenez-vous au courant : Les politiques et les croyances discriminatoires ou haineuses à l'égard de groupes particuliers n'ont pas leur place dans un milieu d'apprentissage. Les comportements et les actions contraires aux normes d'exercice et de déontologie de l'Ordre peuvent donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Par exemple, un membre de l'Ordre invoque ses convictions religieuses pour refuser d'utiliser les pronoms de genre d'un élève non binaire. Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le «Code») protège explicitement le nom qu'une personne choisit, l'identité de genre et l'expression de genre, y compris le droit à l'autoidentification de son genre. Le fait de ne pas utiliser le nom choisi par une personne, de mal l'identifier ou de refuser d'utiliser ses pronoms choisis est une forme de discrimination3.

Un autre exemple est celui d'une personne qui refuse de reconnaitre les mariages entre personnes de même sexe. La protection du Code «s'étend à toutes les personnes qui ne sont pas traitées de manière égale en raison de leur orientation sexuelle4».

Connaissez votre rôle: En tant que membre de l'Ordre, vous devez être conscient du rôle de leadeur que vous jouez dans les salles de classe, les espaces administratifs, les autres milieux d'apprentissage et au sein de l'ensemble de la communauté. Vous devez également être conscient de la manière dont votre rôle peut déclencher, maintenir et perpétuer des comportements discriminatoires et des approches oppressives qui ont un impact négatif sur les élèves et les autres membres de la communauté scolaire.

3. Infliger des microagressions

Scénario : «Ma collègue racisée enseigne les arts. Je lui ai dit qu'elle gaspillait son talent et qu'elle devrait plutôt enseigner les mathématiques parce que sa culture est connue pour exceller dans ce domaine. Mon commentaire a semblé la vexer.»

Gérez l'incident : Engagez une conversation respectueuse et ouverte avec votre collègue pour comprendre son point de vue. Discutez de la façon dont vos commentaires ont eu un impact négatif sur elle afin d'éviter des problèmes semblables à l'avenir. Présentez des excuses sincères à votre collègue, en reconnaissant le caractère inapproprié de votre action et l'impact de votre commentaire.

Tenez-vous au courant : Il faut réagir aux microagressions, car elles sont discriminatoires et peuvent avoir un impact négatif sur les personnes visées. Consultez les politiques de votre employeur ou adressez-vous aux administrateurs de votre école et à votre représentant syndical, le cas échéant, pour obtenir des conseils sur la facon d'aborder ce problème.

Connaissez votre rôle : La règlementation de l'Ontario définit ce qui constitue une faute professionnelle en enseignement. Selon le curriculum de l'Ontario, «[l] e système d'éducation de l'Ontario doit respecter la diversité, favoriser l'éducation inclusive, et chercher à repérer et à éliminer les obstacles aux traitements égaux en matière d'éducation qui limitent la capacité des élèves à apprendre, à s'épanouir et à contribuer à la société, à tous les niveaux5». En tant que membre de l'Ordre, vous devez agir conformément à ces principes.

4. Utiliser des ressources culturellement inappropriées

Scénario: «J'enseigne dans une école élémentaire et je ne sais pas comment trouver des ressources pour enseigner les études sociales. J'aimerais utiliser quelque chose d'adapté à l'âge de mes élèves, comme le film *Pocahontas*. Je pense que ce serait un excellent outil pédagogique. De plus, je peux compter sur mon élève autochtone – même s'il n'en a pas l'air – pour partager son expérience vécue afin d'aider le reste de ma classe à mieux comprendre les questions autochtones.»

Gérez l'incident: Cherchez à développer vos connaissances dans le domaine afin de comprendre que les membres des Premières Nations, ainsi que des communautés autochtones, métisses et inuites ont des pratiques culturelles, des connaissances, des langues et des apparences diverses. N'isolez jamais des élèves en fonction de leur identité sociale ou de leur expérience vécue comme outil d'enseignement. N'utilisez que du matériel pédagogique culturellement et historiquement exact.

Tenez-vous au courant: Toutes les ressources doivent faire l'objet d'un examen approfondi avant d'être utilisées dans le milieu d'apprentissage. En cas d'incertitude, vérifiez auprès de votre superviseur (direction adjointe, direction d'école), du responsable de l'éducation autochtone ou du responsable de l'équité de votre école ou de votre employeur. Ne pas utiliser des ressources culturellement et historiquement appropriées peut constituer une faute professionnelle ou entrainer d'autres mesures de l'Ordre.

Les représentations médiatiques des femmes autochtones, comme celles dans *Pocahontas*, reposent souvent sur des stéréotypes simplistes et limitatifs, les dépeignant soit comme vertueuses et ayant besoin de protection, soit comme indignes de respect. Ils renforcent les récits néfastes qui façonnent les perceptions de la société et peuvent avoir un impact négatif sur l'identité des filles et des femmes autochtones⁶.

Connaissez votre rôle: En tant que membre de l'Ordre, vous devez respecter le programme d'études de l'Ontario. Selon le ministère de l'Éducation, «[l]es attentes et les contenus d'apprentissage des programmes-cadres constituent ensemble l'apprentissage essentiel et doivent servir de point de départ à l'élaboration des cours et des programmes en salle de classe pour chaque année d'études⁷».

Il est également important de noter que «[d]ans un système d'éducation inclusif, les élèves doivent se reconna[i]tre dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, pour se sentir motivés et pour renforcer leur sentiment d'autonomie à l'égard de leurs expériences d'apprentissage⁸».

Selon le curriculum de l'Ontario, «la législation sur les droits de la personne garantit le droit à un traitement égal en matière d'éducation. Le personnel enseignant et les leade[u]rs scolaires sont tenus de prévenir la discrimination et le harcèlement, d'intervenir de façon appropriée dans de telles situations, de créer un environnement inclusif, d'éliminer les obstacles qui limitent la capacité des élèves et d'offrir des adaptations, au besoin⁹».

5. Déroger au curriculum

Scénario: «Je pense que c'est mal d'enseigner les principes d'identité et d'expression de genre ainsi que d'orientation sexuelle à mes élèves de 8e année, comme indiqué dans le programme-cadre d'éducation physique et de santé. En tant que membre de l'Ordre, je peux décider ce qui est approprié à enseigner à mes élèves.»

Gérez l'incident : Respectez les programmes-cadres de l'Ontario, car ils définissent les attentes obligatoires en matière d'apprentissage. De plus, consultez la section du site web «Curriculum et ressources sur la planification du programme» en ce qui concerne les droits de la personne, l'équité et l'éducation inclusive¹⁰, laquelle comprend les politiques et directives qui font partie du curriculum pour toutes les matières et disciplines de la 1^{re} à la 12^e année.

Tenez-vous au courant : Déroger au curriculum ou l'ignorer peut avoir des répercussions, tant sur votre statut professionnel que sur l'apprentissage de vos élèves. Cela peut également avoir des conséquences sur votre emploi et peut mener à une enquête de l'Ordre ainsi qu'à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Respectez les normes et les limites professionnelles, surtout en ce qui concerne l'enseignement d'un contenu conforme aux attentes des programmes-cadres, et soyez conscient de l'impact que peuvent avoir vos opinions et votre conduite sur les élèves. Le maintien du professionnalisme, le respect de la diversité des origines et des points de vue des élèves, et l'application des normes

de déontologie sont des aspects essentiels d'une pratique efficace de l'enseignement.

Connaissez votre rôle : Reconnaissez que votre rôle est de faciliter l'apprentissage dans le cadre du curriculum défini par le ministère de l'Éducation, et de créer des milieux d'apprentissage inclusifs et favorables pour les élèves. Les employeurs évaluent le rendement du personnel enseignant, et l'une des composantes de ces évaluations est la connaissance du curriculum et la capacité à l'enseigner aux élèves.

En tant que membre de l'Ordre, vous avez la responsabilité de veiller à ce que tout matériel utilisé dans le cadre de vos fonctions fasse la promotion de l'inclusion et du respect, et de suivre le curriculum afin d'éviter de créer un milieu empreint de haine et de discrimination. Vous êtes responsable de la planification et de la mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'évaluation qui ont recours à des stratégies d'enseignement appropriées et à fort impact, y compris une pédagogie pertinente et adaptée à la culture, afin d'aider les élèves à atteindre les objectifs du curriculum¹¹.

6. Raconter une mauvaise blague

Scénario: «Je communique avec mes élèves en les faisant rire, et ils aiment généralement mon sens de l'humour. Au cours d'une leçon sur le Guide alimentaire canadien, nous avons commencé à discuter des différents choix alimentaires. Certains élèves ont mentionné que leur famille ne mangeait pas certains aliments pour des raisons religieuses. Voulant garder l'ambiance légère, j'ai dit pour plaisanter : "Je ne pourrais jamais renoncer au bacon – je changerais probablement de religion avant d'y renoncer!" Il s'agissait d'une blague inoffensive. Cependant, le lendemain, la direction de mon école m'a parlé d'un problème soulevé par une famille qui avait trouvé mon commentaire offensant et méprisant à l'égard de ses croyances. J'étais en état de choc – je n'ai jamais voulu insulter qui que ce soit. Je pensais simplement que c'était drôle.»

Gérez l'incident: Présentez vos excuses à votre classe et reconnaissez qu'il était inapproprié de plaisanter sur la religion. Favorisez des milieux dans lesquels tous 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 expose pas à des préjudices.

Tenez-vous au courant: On s'attend à ce que les membres de l'Ordre respectent les normes d'exercice de la profession enseignante, lesquelles comprennent le perfectionnement professionnel continu. Cette norme «fait partie intégrante d'une pratique efficace et influence l'apprentissage des élèves¹²».

En tant que membre de l'Ordre, vous avez accès à des ressources pour vous aider à élargir vos connaissances sur la manière de favoriser un milieu d'apprentissage inclusif. Consultez la section «Trouver une QA» du site web de l'Ordre à oeeo.ca.

Connaissez votre rôle: En tant que membre de l'Ordre, vous devez adhérer à une pédagogie sensible et adaptée à la culture (PSAC) en adoptant une approche inclusive de l'enseignement et de l'apprentissage. «Dans un système d'éducation inclusif, les élèves doivent se reconnaliltre dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, pour se sentir motivés et pour renforcer leur sentiment d'autonomie à l'égard de leurs expériences d'apprentissage. En somme, l'enseignement offert aux élèves et les apprentissages doivent correspondre à ce dont les élèves ont besoin et à qui ils sont. À cette fin, le personnel enseignant de la province adopte une pédagogie sensible et adaptée à la culture (PSAC), qui reconna[i]t que l'apprentissage des élèves est lié aux antécédents, à la langue, à la structure familiale et à l'identité sociale ou culturelle13».

7. Aborder les symboles de haine dans un milieu d'apprentissage

Scénario: «Quelqu'un a mis une croix gammée et un commentaire haineux sur le mur d'une cabine de toilette.»

Gérez l'incident : Prenez une photo pour vos dossiers. Si vous pouvez le faire en toute sécurité, retirez ou couvrez immédiatement le symbole et le commentaire haineux, même s'ils ne sont pas facilement visibles.

Impliquez votre superviseur (direction adjointe, direction d'école ou autre) pour discuter avec les élèves et la communauté scolaire des raisons pour lesquelles ces actions sont discriminatoires, inacceptables et préjudiciables. Utilisez des ressources adaptées au développement des élèves pour appuyer ces discussions sans montrer le symbole haineux ni les mots qui pourraient traumatiser de nouveau les élèves. Si vous le pouvez, invitez une personne-ressource de la communauté approuvée par votre employeur pour enrichir la discussion. Poursuivez ces conversations tout au long de l'année pour renforcer la compréhension et promouvoir l'inclusion.

Tenez-vous au courant : En tant que communauté scolaire, vous pouvez promouvoir une culture qui soutient la diversité et l'inclusion de diverses façons :

- Créez des espaces surs où les élèves et la communauté scolaire peuvent partager leurs expériences sans craindre d'être jugés.
- Aidez les élèves à valoriser et à respecter les différences.
- Appuyez les élèves et la communauté scolaire afin qu'ils comprennent pourquoi la haine et la discrimination sont inacceptables.
- Élaborez collectivement des politiques pour contrer l'intimidation et des codes de conduite appropriée.
- Mettez en place un système permettant de traiter les incidents de haine et de discrimination.
- Faites la promotion d'une culture au sein de laquelle on peut dénoncer les comportements haineux ou discriminatoires sans craindre des répercussions.

Connaissez votre rôle: Il est essentiel que les membres de l'Ordre, quel que soit leur rôle, y compris les enseignantes et enseignants, les conseillères et conseillers, les directions d'école, les directions adjointes, les agentes et agents de supervision, ainsi que les directions de l'éducation, s'attaquent à la discrimination et à la haine. Le fait de ne pas le faire pourrait être interprété comme l'acceptation ou même la promotion de ce type de comportement, ce qui pourrait mener à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

8. Traiter différemment les élèves ayant des besoins spécialisés

Scénario: «Mon collègue m'a dit qu'il disciplinait délibérément plus souvent les élèves identifiés comme ayant des besoins spécialisés (c.-à-d. comportement, communication, intellectuel, physique ou multiples). Il pense que ces élèves ont besoin de plus de discipline et doivent être poussés plus loin pour réussir dans la vie. De plus, mon collègue ne fournit pas les mesures d'adaptation prévues dans le plan d'enseignement individualisé (PEI) des élèves et parle d'eux en utilisant des termes dégradants.»

Gérez l'incident : Rapportez immédiatement ce comportement à votre direction adjointe ou à votre direction d'école. Si vous êtes membre d'une fédération d'enseignants, consultez l'affilié pour savoir quelles sont vos responsabilités lorsque vous déposez un rapport défavorable au sujet d'un collègue syndiqué. Si vous êtes direction adjointe ou direction d'école, demandez conseil à votre superviseur et offrez le soutien nécessaire

aux élèves directement ou indirectement concernés.

Les membres de l'Ordre ont la responsabilité en tant que membres de la profession d'utiliser une pédagogie, des méthodes de mesure et d'évaluation, des ressources et de la technologie appropriées pour planifier leurs leçons et répondre aux besoins de chaque élève et de la communauté d'apprentissage¹⁴.

Tenez-vous au courant: La CODP affirme que «[l]a stigmatisation, les attitudes négatives et les stéréotypes peuvent entrainer l'évaluation erronée des caractéristiques personnelles des gens¹⁵». Chaque élève a ses propres forces et besoins. En tant que membre de l'Ordre, vous êtes responsable de l'enseignement, de la mesure et de l'évaluation. Vous devez donc fournir toutes les mesures d'adaptation, toutes les modifications et tous les programmes alternatifs décrits dans le PEI.

Les gestes et comportements discriminatoires sont contraires aux normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante. Un tel comportement peut donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Connaissez votre rôle: Selon la CODP, «[l]'obligation d'accommodement exige que l'accommodement des personnes handicapées soit fait de la façon la plus respectueuse possible de la dignité de la personne, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié¹⁶».

En tant que membre de l'Ordre, vous devez exercer votre profession avec empathie, conformément aux normes de déontologie de la profession enseignante. Cela «comprend la compassion, l'acceptation, l'intérêt et le discernement nécessaires à l'épanouissement des élèves. Dans l'exercice de leur profession, les membres expriment leur engagement envers le bienêtre et l'apprentissage des élèves par l'influence positive, le discernement professionnel et le souci de l'autre¹⁷».

9. Minimiser les actes de haine et de discrimination

Scénario: «Alors que je surveillais la cour d'école, j'ai vu quelques élèves se moquer d'un autre élève en raison de son statut socioéconomique et de la couleur de sa peau. Cela s'est produit plusieurs fois au cours des dernières semaines. Ils ont également affiché quelques éléments dans notre salle de classe en ligne. Ce n'était que pour rire et s'amuser, et l'élève concerné ne semblait pas trop offensé ni affecté par la situation.»

Gérez l'incident: En tant que membre de l'Ordre, vous êtes le mieux placé pour diriger les efforts visant à soutenir une culture d'apprentissage inclusive. Être un spectateur passif n'est pas propice à la création ni au maintien de milieux d'apprentissage surs, inclusifs et accueillants. Même si l'élève visé ne semble pas affecté, les comportements ou commentaires haineux ou discriminatoires sont inacceptables et doivent être abordés. Allez voir l'élève en question, demandez-lui comment il se sent et offrez-lui du soutien.

Envisagez d'adopter une approche éducative, collaborative et axée sur la communauté. En voici quelques exemples :

- Abordez le problème avec les élèves concernés en engageant une conversation, car ils ne sont peut-être pas conscients de la gravité de leurs gestes ni de leurs effets sur les autres.
- Impliquez les parents, le cas échéant, afin qu'ils soient conscients du problème et qu'ils puissent faire partie de la solution.
- Engagez l'école (y compris les autres pédagogues, les administrateurs, les élèves et votre employeur) à avoir des discussions ouvertes et honnêtes sur la diversité, l'acceptation et la compréhension.
- Examinez et partagez des ressources qui traitent du démantèlement du racisme, de la haine et de la discrimination afin d'éduquer les élèves, de les aider à comprendre les répercussions de leurs gestes et d'encourager des comportements plus inclusifs et respectueux. Vous pouvez trouver de telles ressources à la bibliothèque Margaret-Wilson de l'Ordre.

Tenez-vous au courant : Il est essentiel que tous les membres de l'Ordre comprennent le concept d'intersectionnalité afin de reconnaitre et de traiter efficacement les situations impliquant de la discrimination et de la haine. Manquer à cette responsabilité pourrait être interprété comme l'acceptation, voire la promotion du comportement en question, ce qui pourrait mener à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline. Les membres de l'Ordre ont l'obligation d'aborder les incidents d'intimidation sous toutes ses formes, en personne et en ligne, en prenant des mesures préventives, en suivant des protocoles de discipline progressive, en appuyant les élèves et en promouvant la compréhension et le respect de tous¹⁸.

Reportez-vous à la recommandation professionnelle de l'Ordre intitulée *Mieux* réagir à l'intimidation entre élèves 19.

Connaissez votre rôle : En tant que membre de l'Ordre, vous êtes responsable de la sécurité des élèves, y compris en ce qui a trait aux mauvais traitements infligés par des élèves à d'autres élèves dans le cadre des interactions quotidiennes. En vertu de la Loi sur l'éducation, vous avez l'obligation de maintenir l'ordre et la discipline en classe et sur le terrain de l'école²⁰. De plus, vous devez signaler à votre direction d'école tout incident ou comportement grave qui pourrait entrainer une suspension.

Les directions d'école ont l'obligation de faire enquête sur tous les incidents d'intimidation rapportés et de suivre tous les protocoles supplémentaires et requis pour traiter ces incidents²¹. Il peut s'agir de s'entretenir avec les parents des élèves concernés, de mettre en œuvre des mesures disciplinaires progressives allant de l'avertissement verbal à la suspension ou à l'expulsion éventuelle, et d'impliquer la police si nécessaire.

Ressources supplémentaires

Des ressources supplémentaires sont disponibles sur le site web de la Commission ontarienne des droits de la personne, du gouvernement de l'Ontario et de l'Ordre, ainsi qu'à la bibliothèque Margaret-Wilson de l'Ordre. De nombreux cours menant à une qualification additionnelle (QA) sont aussi disponibles pour appuyer la formation professionnelle continue des membres de l'Ordre. Une liste de ressources est disponible sur le site web de l'Ordre à oeeo.ca.

Notes

- 1. Peterson v. College of Psychologists of Ontario, 2023 ONSC 4685 (CanLII), https://canlii.ca/t/jzvdv, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
- oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca
- 3. ohrc.on.ca/fr/questions-et-reponses-sur-lidentite-sexuelle-et-les-pronoms
- 4. ohrc.on.ca/fr/policy-discrimination-and-harassment-because-sexual-orientation/ partie-i-le-contexte-orientation
- 5. dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme
- 6. coursera.org/learn/indigenous-canada/ [En anglais seulement; notre traduction]
- 7. dcp.edu.gov.on.ca/fr/presentation-curriculum/structure-programmes-cadres
- 8. dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/ droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive
- 9. Ibid.
- 10. Ibid.
- 11. Ibid.
- 12. oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc_lang=fr-ca&
- 13. dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/ droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive
- 14. oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc_lang=fr-ca&
- 15. ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-andaddictions/5-capacitisme
- 16. ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-andaddictions/13-obligation
- 17. oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca&
- 18. écoles tolérantes (Loi de 2012 pour des), L.O. 2012, chap. 5
- 19. oct.ca/resources/advisories/bullying?sc_lang=fr-ca&
- 20. éducation (Loi sur l'), L.R.O. 1990, chap. E.2
- 21. Ibid.

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

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

L'autorèglementation reconnait 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 règlementation aux personnes qui possèdent les connaissances spécialisées requises pour bien effectuer le travail.

Une profession règlementée protège l'intérêt public en fixant des normes de compétence et de conduite. Un organisme de règlementation 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 règlementation 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 bienêtre. 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 règlementant 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.



L'organisme de règlementation de l'enseignement en Ontario

This publication is available in English under the title Appendix for the Professional Advisory on Addressing Hate and Discrimination. 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