



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Recommandation professionnelle

Contre le racisme envers les personnes noires

Introduction

Le racisme envers les personnes noires (aussi collectivement «les Noirs») n'est pas nouveau au Canada. Il existe au sein du système d'éducation depuis plus de 160 ans et comprend la création d'écoles ségréguées pour les élèves noirs¹. L'impact de ce racisme et son legs historique remontent à la traite transatlantique des esclaves en Amérique du Nord. Le racisme envers les Noirs fait maintenant l'objet d'une attention accrue en raison des événements qui se sont déroulés récemment dans le monde.

Les Noirs et leurs communautés ne forment pas un groupe monolithique : ils représentent diverses cultures, nationalités, religions et coutumes. Toutefois, dans la présente recommandation, le terme «les Noirs» sera utilisé pour décrire les personnes racialisées qui s'identifient comme des personnes noires et/ou d'ascendance africaine. Il importe de définir

la notion de «racisme envers les Noirs» dès maintenant, car elle reviendra à maintes reprises dans le présent document. Akua Benjamin, professeure au Département de travail social à l'Université métropolitaine de Toronto, fut la première à définir ce terme pour mettre en évidence les effets du racisme systémique sur les Canadiennes et Canadiens noirs².

La Direction générale de l'action contre le racisme de l'Ontario définit le racisme envers les Noirs comme étant les préjugés, les attitudes, les croyances, les stéréotypes et la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine. Le racisme envers les Noirs est enraciné dans leur histoire et leur expérience particulières de l'esclavage et de ses séquelles. Il est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, de sorte qu'il est normalisé ou jugé invisible par la

1 theconversation.com/black-history-how-racism-in-ontario-schools-today-is-connected-to-a-history-of-segregation-147633

2 blackhealthalliance.ca/home/antiblack-racism

société blanche dans son ensemble. Le racisme envers les Noirs est présent dans les structures et les organisations sociales, économiques, éducatives et politiques, et il entraîne une inégalité des chances, un statut socioéconomique inférieur, un chômage plus élevé, un taux de pauvreté important et une surreprésentation dans le système de justice pénale³.

Depuis déjà de nombreuses décennies, on étudie le racisme et sa prévalence dans les institutions publiques et privées, et les recommandations formulées trouvent un écho aujourd'hui, comme elles le faisaient avec les générations précédentes. Il est maintenant urgent d'agir. Le rapport de Stephen Lewis sur les relations inter-raciales en Ontario, publié en juin 1992, traitait du racisme dans l'éducation, et les questions qu'on posait à l'époque se posent encore des décennies plus tard : «Où sont les cours d'histoire des Noirs? Où sont les enseignantes et enseignants issus des minorités visibles? Pourquoi y a-t-il si peu d'exemples à suivre? Pourquoi nos conseillères et conseillers d'orientation blancs connaissent-ils si peu les différents milieux culturels? Pourquoi les événements et les épithètes racistes sont-ils tolérés? Pourquoi y a-t-il deux poids deux mesures en matière de discipline? Pourquoi les élèves issus des minorités sont-ils poussés vers certaines classes? Pourquoi les décourage-t-on à aller à l'université?⁴»

La présente recommandation professionnelle aborde le grave problème du

racisme envers les Noirs dans le système d'éducation. Elle met aussi en lumière une récente modification des règlements pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* selon laquelle «le 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*» constitue désormais une faute professionnelle.

Les exemples et les conseils donnés dans les pages suivantes viennent s'ajouter aux ressources et aux documents déjà mis à la disposition des pédagogues pour les aider à réfléchir de façon critique à leur pratique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le racisme envers les Noirs, les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario devraient aussi consulter les politiques et protocoles de leur employeur ainsi que les ressources du ministère de l'Éducation⁵.

Les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario jouent un rôle de leadership déterminant dans le milieu d'apprentissage, et ils sont particulièrement bien placés pour aborder le racisme envers les Noirs et son impact sur les élèves, compte tenu du rôle qu'ils occupent en tant qu'influenceurs et pédagogues. L'Ordre reconnaît également la nécessité d'adopter une approche systémique afin d'agir de façon significative pour contrer le racisme envers les Noirs. Tant les enseignants que les directions d'école, les directions adjointes

3 ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire

4 ia903104.us.archive.org/22/items/stephenlewisrepo00lewi/stephenlewisrepo00lewi.pdf, p. 20, trad. libre

5 ontario.ca/fr/page/cadre-ontarien-pour-la-continuite-de-lapprentissage#section-3; ontario.ca/fr/lois/loi/s19003; edu.gov.on.ca/fre/parents/safeschools.html

et le personnel doivent participer à l'effort collectif requis à cette fin. Les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario doivent avoir une conscience critique du pouvoir qu'ils exercent dans les salles de classe, dans la sphère administrative et dans les autres milieux d'apprentissage, et de la manière dont ce pouvoir peut maintenir des approches coloniales et oppressives qui laissent des séquelles sur les élèves, surtout les élèves noirs.

Cette recommandation professionnelle fournit des conseils sur les façons dont les pédagogues peuvent améliorer leur pratique quotidienne pour aborder de façon proactive le racisme envers les Noirs. Notre objectif consiste à les aider à créer des cultures d'apprentissage inclusives et solidaires qui favorisent le succès de tous les élèves, quelle que soit leur identité. Étant donné l'importance que les conseils scolaires et les gouvernements accordent au racisme envers les Noirs, c'est l'occasion idéale pour les enseignants de réfléchir à la manière dont ils peuvent améliorer leur pratique afin d'éliminer les obstacles et d'atténuer les effets nocifs liés à cette cause.

Contexte

Les recherches révèlent que les élèves noirs doivent surmonter beaucoup plus d'obstacles et de défis dans le système scolaire que les élèves d'autres communautés. Parmi ces difficultés, on compte la surreprésentation d'élèves noirs au sein des programmes et cours qui mènent rarement à des études postsecondaires, ce qui perpétue le piètre statut socioéconomique des communautés noires.

Dans une étude effectuée en 2014, le groupe de défense People for Education a constaté que, bien que la pratique consistant à orienter les élèves vers un programme en fonction de leurs aptitudes aurait dû avoir pris fin il y a 20 ans, elle continue de désavantager les élèves, en particulier ceux qui s'identifient comme Noirs, puisque la majorité des élèves inscrits à ces programmes sont noirs. Les recherches du groupe ont révélé que les élèves des cours appliqués d'anglais et de mathématiques étaient moins susceptibles d'obtenir de bons résultats aux tests normalisés provinciaux, de recevoir leur diplôme d'études secondaires ou de faire des études postsecondaires. Notamment, on a constaté que les écoles qui offrent plus de cours appliqués comptent un plus grand nombre d'élèves issus d'une famille à faible revenu⁶.

Les données recueillies par le Black Demographic Data Advisory Committee de l'Ontario Alliance of Black School Educators (ONABSE) ont fait état du rendement des élèves noirs dans un grand conseil scolaire en milieu urbain et mis en lumière les écarts pertinents. Elles ont révélé que les élèves noirs risquent deux fois plus que leurs camarades blancs de faire l'objet d'une suspension au moins une fois au secondaire. Les élèves noirs sont trois fois plus susceptibles que les élèves blancs d'être inscrits à des cours essentiels et deux fois et demie plus susceptibles de suivre des cours appliqués. En revanche, les élèves blancs ont une fois et demie plus de chances que leurs camarades noirs d'être inscrits à des cours théoriques⁷.

6 peopleforeducation.ca/our-work/a-statement-from-people-for-education-on-anti-black-racism

7 onabse.org/YCEC-TDSBFactSheet1.pdf

Les élèves noirs sont surreprésentés dans les programmes d'éducation de l'enfance en difficulté et sous-représentés dans les autres. Un plus grand nombre d'élèves noirs sont considérés comme ayant des besoins particuliers d'ordre intellectuel (non-douance). Seulement 0,4 % des élèves noirs sont identifiés comme étant surdoués, contre 4 % de leurs homologues blancs. À l'inverse, 16 % des élèves blancs sont identifiés comme ayant d'autres besoins particuliers, contre 26 % des élèves noirs⁸.

Les répercussions du racisme envers les Noirs se font sentir dans les domaines économique, social, politique et éducatif, et éclipsent le labeur acharné et les nombreuses contributions des communautés noires à la société canadienne. Les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario peuvent parfois être témoins de pratiques discriminatoires envers les Noirs qui nuisent aux apprenants noirs, à leur famille et aux personnes chargées de la garde des enfants, ou encore soutenir ces pratiques ou y contribuer.

Le *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation* du ministère de l'Éducation insiste sur l'importance de travailler avec les parents, les pédagogues, les directions d'école, le personnel des conseils scolaires, les conseillères et conseillers scolaires ainsi que la communauté afin de cerner toutes les pratiques discriminatoires, tous les obstacles systémiques et tous les partis pris dans les écoles et les salles de classe, et de les éliminer⁹.

De son côté, la *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* vise à aider les pédagogues de l'Ontario à reconnaître les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques, et à les supprimer afin de favoriser la réussite et le bien-être de tous les élèves pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel¹⁰.

Exemples de racisme envers les Noirs

Il est utile pour les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario de pouvoir reconnaître les manifestations du racisme envers les Noirs afin d'être en mesure de mieux prendre conscience des circonstances dans lesquelles ce racisme risque d'influencer leur approche de l'enseignement, de la correction des travaux, de la discipline et du soutien qu'ils offrent aux élèves noirs. Le racisme envers les personnes noires peut prendre différentes formes. Voici des exemples :

- Assigner les élèves à une classe inférieure sans prendre le temps de faire une évaluation objective de la capacité de l'élève et de son niveau d'instruction antérieur, comme le faisaient traditionnellement les conseils scolaires pour les élèves provenant de pays situés en dehors de l'Europe et de l'Amérique du Nord;
- Surveiller excessivement les élèves noirs, notamment en utilisant des caméras de sécurité à l'intérieur et à l'extérieur de l'école, en postant des surveillants avant, pendant et après l'école, et en assurant régulièrement la présence d'agents de police dans l'école;

8 *Ibid.*

9 *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*

10 *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*

- Choisir des textes qui dépeignent les Noirs sous un jour défavorable et qui renforcent les stéréotypes négatifs des Noirs, sans offrir d'options qui pourraient contrer le discours négatif dominant;
- Renforcer le racisme par des attentes peu élevées dans les commentaires aux élèves noirs ou les conseils sur leurs possibilités de carrière;
- Présenter du matériel didactique principalement eurocentrique qui renforce la pédagogie suprémaciste blanche, laquelle ne fait que diminuer, caricaturer ou éliminer les expériences et l'histoire des autres races, notamment des Noirs;
- Tenter de limiter l'expression personnelle et culturelle des élèves noirs par un code vestimentaire restrictif autre que le port d'un uniforme scolaire, par exemple en interdisant les chapeaux, les do-rags ou les manteaux dans les salles de classe. La raison est souvent que ces élèves pourraient dissimuler des armes dans ce type de vêtements;
- Manquer des occasions d'étudier les contributions des Noirs à l'histoire du Canada, ou d'en discuter, au-delà du mois de février (Mois de l'histoire des Noirs) quand les efforts semblent parfois liés au rendement;
- Inciter les élèves noirs à faire du sport sans prodiguer le même encouragement pour les cours théoriques;
- Prendre des mesures disciplinaires, telles que les retenues, les suspensions et les expulsions, à un taux disproportionnellement plus élevé pour les élèves noirs, souvent de manière ouvertement punitive par rapport à l'infraction.

Une prise de conscience accrue ainsi qu'une action délibérée et urgente sont

des gestes nécessaires pour démanteler l'oppression et le racisme systémiques dont sont souvent victimes les élèves noirs, leur famille et les personnes chargées de la garde des enfants. «Les expériences liées aux filières en classes homogènes, aux attentes des enseignants, aux examens et à la normalisation des mauvais résultats scolaires des élèves noirs témoignent bien entendu d'une structure et d'un climat scolaires qui prônent le racisme envers les Noirs¹¹.»

Les pédagogues de l'Ontario sont les mieux placés pour diriger les efforts visant à soutenir un milieu d'apprentissage inclusif. La notion de spectateur passif n'est pas propice à un engagement actif pour décoloniser les structures pédagogiques existantes. Les professions au service de populations diverses, y compris la profession enseignante, doivent faire preuve de compétences en matière de principes liés à l'équité, dont le racisme envers les Noirs.

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario préconise une approche collaborative pour appuyer le perfectionnement professionnel de ses membres, qui comprend un engagement à vouloir approfondir la compréhension et aiguïser la conscience du racisme envers les Noirs ainsi qu'à reconnaître l'importance d'agir. Étant donné les directives émises par tous les paliers de gouvernement, nos membres doivent tenir compte des politiques, initiatives et pratiques exemplaires qui sous-tendent leur pratique. Il est également important de s'engager à changer les attitudes et les comportements, de manière à éliminer le racisme envers les Noirs du milieu d'apprentissage.

11 James, C. E. et Turner, T. (2017). *Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area*. Toronto, ON: York University, p. 54 (trad. libre). edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf

Rôle des enseignantes et enseignants agréés de l'ontario

Normes professionnelles

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

D'abord, les normes d'exercice énoncent clairement les connaissances éthiques qui constituent une dimension essentielle des connaissances professionnelles des membres du personnel enseignant. Les connaissances éthiques des enseignants en tant qu'individu et de la profession en tant que groupe doivent continuer à évoluer afin que des cultures scolaires, des pédagogies, des politiques et des pratiques éthiques imprègnent les contextes éducatifs de l'Ontario pour favoriser la réussite des élèves.

Quant aux normes de déontologie, elles présentent clairement les responsabilités et engagements éthiques des pédagogues. Les quatre normes de déontologie, soit l'empathie, le respect, la confiance et l'intégrité, sont des principes interreliés qui orientent les gestes, la conscience et les connaissances, tant individuelles que collectives, des pédagogues. Il convient de veiller à ce que les partis pris ne nuisent pas à la manière dont les normes de déontologie sont appliquées à certains élèves, en particulier à ceux qui s'identifient comme Noirs. La norme de respect précise notamment que les membres de la profession enseignante doivent honorer la dignité humaine, le bien-être affectif et le développement cognitif. Ils donnent aussi l'exemple en ce qui a trait au respect des valeurs spirituelles et culturelles, de la justice sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement.

Les efforts qui visent à combattre le racisme envers les Noirs portent de façon critique sur ces responsabilités éthiques. Afin de créer un milieu d'apprentissage accueillant pour les élèves noirs, les enseignants doivent comprendre l'importance de démanteler les attitudes et pratiques oppressives et coloniales. Les pédagogues doivent aspirer à être compétents en matière de pratiques antiracistes pour contrer efficacement le racisme envers les Noirs. Le respect de la dignité humaine et de la justice sociale implique une compréhension de l'antiracisme.

Responsabilités professionnelles

Les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario jouent un rôle important dans la création d'un milieu d'apprentissage qui contribue à inculquer des sentiments de confiance, de solidarité et d'appartenance à tous les élèves. Les recherches montrent que les élèves noirs sont plus susceptibles d'abandonner leurs études que les autres¹², ce qui est dû en partie aux attentes peu élevées des enseignants, des conseillers en orientation et des administrateurs.

Étant souvent l'objet de stéréotypes et de préjugés, les élèves noirs, en particulier les jeunes hommes, sont d'avis que, s'ils veulent sauvegarder leur dignité, il vaut mieux quitter l'école qu'y rester. «Ce n'est pas que les élèves ne comprennent pas la valeur de l'éducation ou que les parents ne comprennent pas l'importance de participer à la scolarisation de leurs enfants; c'est plutôt qu'ils trouvent que les écoles sont peu hospitalières. Certains des élèves interrogés ont ajouté que, dans les écoles qui comptent un grand nombre d'élèves noirs, les stéréotypes à leur égard semblent beaucoup plus omniprésents, ce qui

12 *Ibid.*

contribue à un milieu d'apprentissage peu propice à la réussite scolaire¹³.»

Ainsi, pour obtenir de bons résultats chez les élèves, il est essentiel que les enseignantes et enseignants aient conscience de leur pratique professionnelle. Pour ce faire, ils doivent réfléchir de manière critique et se demander qui est omis du programme d'études tel qu'il a été élaboré, de la culture au sein de la classe, des activités parascolaires et d'autres occasions d'apprentissage.

L'Ordre encourage tous les membres à suivre le cours menant à la qualification additionnelle ***Pédagogie et pratique contre le racisme envers les personnes noires, 1^{re} partie, 2^e partie et partie spécialiste (disponible à l'automne 2022 auprès des fournisseurs de formation à l'enseignement).***

Ce cours vise à offrir aux pédagogues l'occasion de réfléchir par eux-mêmes, d'approfondir leurs connaissances et d'élargir leurs compétences. Des consultations communautaires, des conversations ciblées et des sondages auprès d'élèves noirs, de leaders éducatifs et de membres de communautés de l'Ontario ont contribué à son élaboration. Les lignes directrices sont offertes en français et en anglais, comme suit :

- **Pédagogie et pratique contre le racisme envers les personnes noires, 1^{re} partie :** Explorer de façon critique et améliorer les pratiques professionnelles, les pédagogies critiques, les connaissances et les compétences;
- **Pédagogie et pratique contre le racisme envers les personnes noires, 2^e partie :** Concevoir, mettre en œuvre et faciliter

de façon critique un dialogue sur les occasions d'apprentissage qui incorporent les connaissances, les connaissances professionnelles ainsi que les orientations pédagogiques;

- **Pédagogie et pratique contre le racisme envers les personnes noires, partie spécialiste :** Améliorer de façon critique et collaborative l'efficacité professionnelle et les pratiques de leadership émancipatrices et libératrices, ainsi que faire avancer les connaissances en favorisant une culture de réflexion et de questionnement critiques.

Les conseils scolaires de la province comptent une population d'élèves noirs. Bien que la [*Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario*](#) cible les régions où habitent un grand nombre d'élèves noirs, la nécessité de mettre en œuvre des mesures visant à réduire et à éliminer le racisme envers les Noirs est pertinente dans toutes les écoles. Voici quelques exemples :

- Le Toronto District School Board exploite les données sur la race et les travaux de recherche qui existent afin d'examiner les mesures disciplinaires et d'élaborer d'autres types de soutien des élèves;
- Le Peel District School Board suit le déroulement du plan d'action en faveur des élèves noirs de sexe masculin, intitulé [*We Rise Together*](#), ainsi que son succès, et il renforce des méthodes inclusives et sensibles aux différences culturelles en matière d'enseignement, de curriculum, d'évaluation et de ressources;

13 *Ibid.*, p. 54, trad. libre.

Plusieurs conseils scolaires catholiques se penchent sur le racisme envers les Noirs :

- Le [Halton Catholic District School Board](#) offre une séance de perfectionnement professionnel aux membres de son personnel et fournit des liens vers des ressources en santé mentale adaptées à la culture des élèves et de leur famille;
- Le Durham Catholic District School Board a lancé un cours pilote de 12^e année intitulé [Deconstructing Anti-Black Racism in the Canadian and North American Context](#);
- Le comité de lutte contre le racisme, de diversité et d'inclusion du [London District Catholic School Board](#) se consacre à un certain nombre d'initiatives, notamment la recherche, l'intégration de l'éducation contre le racisme envers les Noirs dans le programme d'études et la présence d'un ministre de la diversité au sein des conseils d'élèves;
- L'[Ottawa-Carleton District School Board](#) a mis au point une page web dédiée aux mesures de soutien et aux ressources liées à l'action contre le racisme envers les Noirs;
- Le [Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario](#) a également lancé un certain nombre d'initiatives en matière d'équité et de droits de la personne, notamment des recherches, des données recueillies auprès des élèves (par l'intermédiaire des parents) et des groupes de discussion publics. Un certain nombre de ressources sont également disponibles.

Les approches de ces conseils scolaires à l'égard du racisme envers les Noirs font ressortir le réel besoin en ressources sur le sujet. L'Ordre est conscient du fait qu'une solution unique n'aura pas l'effet escompté d'améliorer les résultats en matière d'éducation des personnes touchées par le

racisme envers les Noirs. Il est important de comprendre le contexte communautaire, les circonstances et besoins des familles, ainsi que les objectifs et les rêves de chaque élève. À cette fin, et pour favoriser un sentiment d'appartenance, il faut déployer des efforts en collaboration qui visent à concevoir des approches antioppressives et à les développer. Les élèves s'épanouissent lorsqu'ils se savent appuyés par des enseignants, des conseillers en orientation et des administrateurs attentionnés et compassants qui répondent à leurs besoins.

Pratique de l'autoréflexion

L'Ordre encourage les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario à renforcer leur capacité de réflexion honnête et de pensée critique sur le racisme envers les Noirs (voir [Outil de perfectionnement professionnel axé sur l'autoréflexion](#)) en accomplissant régulièrement les actions suivantes :

- Réfléchir sur sa manière d'agir et examiner de façon critique la manière dont la position, le pouvoir, les privilèges et les avantages sont utilisés pour maintenir les systèmes d'oppression et de colonialisme, et la manière dont ce pouvoir, ces privilèges et ces avantages peuvent être changés pour démanteler ces systèmes;
- Créer des espaces sécuritaires afin de permettre aux élèves noirs et à leur famille de rencontrer les pédagogues pour discuter de leur programme scolaire et de leur bien-être;
- Écouter attentivement les préoccupations des élèves noirs et élaborer conjointement des stratégies pour y répondre, en tant qu'équipe éducative;
- Participer à des conversations et à des recherches sur le racisme envers les Noirs afin de mieux en comprendre les enjeux;

- Développer une culture d'appartenance en invitant des commentaires sur les types de matériel, d'ouvrages, d'événements et de conférenciers qui démontrent un engagement envers les pratiques pédagogiques décolonisées et antioppressives;
- Dénoncer de manière proactive les actes de racisme, notamment le racisme envers les Noirs, lorsqu'ils se produisent dans le milieu d'apprentissage;
- Réduire les réactions défensives lorsque des questions de racisme envers les Noirs sont soulevées dans le milieu d'apprentissage;
- Adopter des pratiques affirmatives en classe qui incluent les principes de la justice réparatrice lorsqu'il s'agit de réorienter les élèves noirs;
- Reconnaître l'effet des partis pris conscients et inconscients dans le milieu d'apprentissage, et être activement conscient des préjugés et des stéréotypes axés sur les Noirs qui y sont introduits;
- Accroître la sensibilisation à l'égard des effets néfastes du racisme envers les Noirs en s'engageant à en apprendre plus sur les enjeux pertinents ainsi qu'à désapprendre les pratiques et les approches systématiquement ancrées qui nuisent aux élèves noirs;
- Faire des efforts pour participer activement au sein de diverses communautés afin d'améliorer les pratiques pédagogiques, par exemple en s'engageant activement auprès de communautés diversifiées ou en cherchant des conseils auprès d'experts dans le domaine;
- Se renseigner davantage sur l'histoire des Noirs et sur les contributions positives apportées par les personnes noires, puis intégrer ces connaissances dans le programme d'études;

- Se familiariser avec les mesures prises par les territoires de compétence et les conseils scolaires locaux et autres pour contrer le racisme envers les Noirs et pour réfléchir aux gestes à adopter dans le cadre de sa pratique professionnelle.

Considérations juridiques et disciplinaires

Les modifications apportées au [Règlement 437/97 sur la faute professionnelle](#), lequel définit ce qui constitue une faute professionnelle, démontrent l'engagement de l'Ordre contre le racisme systémique et pour l'inclusion et la diversité. C'est un moment important pour reconnaître que des compétences sont requises autour des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme. Pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, le Règlement comprend désormais «le 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*» [paragr. 1(28)].

Selon le [Code des droits de la personne](#) : «Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.» (art. 1)

Cette nouvelle disposition s'applique, entre autres, à :

- la conduite à l'intérieur comme à l'extérieur de la salle de classe;

- la conduite en dehors des heures de cours;
- la conduite ou des remarques inappropriées transmises par voie électronique;
- tout comportement ou toute remarque envers *qui que ce soit*.

D'après un [récent rapport de Statistique Canada](#), les comportements haineux sont en hausse. Étant donné la diversité de la population canadienne, cette situation est préoccupante. Selon le rapport, les populations noires et juives sont les plus ciblées, ce qui met encore plus en lumière les niveaux de stress et de marginalisation auxquels les personnes noires font souvent face, et ce, malgré leurs efforts pour contribuer de manière significative à leurs communautés.

Parce qu'ils occupent un poste de confiance qui leur confère de l'autorité et jouent un rôle clé dans la création d'un milieu éducatif qui appuie tous les élèves, les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario doivent être perçus comme étant impartiaux et tolérants¹⁴. Ils ne doivent jamais créer ni favoriser un climat éducatif empoisonné caractérisé par l'inégalité et l'intolérance¹⁵. S'ils contribuent à créer un milieu scolaire empoisonné dans lequel les élèves sont susceptibles d'avoir une mauvaise opinion d'eux-mêmes et de se sentir laissés pour compte en raison d'un motif de discrimination interdit, les enseignants peuvent être reconnus coupables de faute professionnelle¹⁶. En outre, une faute professionnelle existe si l'on peut raisonnablement affirmer que la conduite en question du membre (en dehors des heures de travail) a empoisonné le milieu de l'enseignement¹⁷.

Il est important de noter que le caractère intentionnel de la situation peut jouer un rôle pour déterminer la gravité de la faute et la façon dont cela a été perçu par le groupe minoritaire touché. Les perceptions ou opinions des autres importent. Les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario devraient agir en sachant que la race, la nationalité, la diversité culturelle, les divergences de croyances ou d'orientation sexuelle, les handicaps et les facteurs socioéconomiques peuvent avoir une incidence sur les perceptions. Un pédagogue peut penser qu'un geste particulier était bien intentionné, mais un élève, un parent, un collègue ou un membre de la communauté pourrait le percevoir différemment.

C'est pourquoi les enseignantes et enseignants agréés de l'Ontario sont encouragés à développer leurs compétences pour contrer le racisme envers les Noirs et à tirer parti des ressources disponibles pour améliorer leur pratique. Le fait de manifester de l'impartialité et de la tolérance s'avère insuffisant pour favoriser des milieux d'apprentissage inclusifs et anti-oppressifs. Les enseignantes et enseignants et toute autre personne ayant du pouvoir et de l'influence doivent également faire preuve d'empathie, de respect et de compréhension à l'égard de l'expérience vécue par les élèves, en particulier ceux qui s'identifient comme Noirs.

14 *Ross c. Conseil scolaire du district no 15 du Nouveau-Brunswick*, [1996] 1 RCS 825, paragr. 111.

15 *Ibid.*, paragr. 49.

16 *Ibid.*, paragr. 40 et 82.

17 *Ibid.*, paragr. 40, 41, 46, 82, 101 et 111.

Il convient de noter que les sentiments d'isolement et la perte de l'estime de soi ne sont que quelques-unes des conséquences néfastes du racisme envers les personnes noires, raison pour laquelle il est important de souligner la gravité de ce racisme et les conséquences de l'inaction pour le contrer.

Conclusion

Il est important de reconnaître que le racisme envers les personnes noires doit être abordé en collaboration par tous les intervenants du système d'éducation. De plus, un changement dans le système d'éducation ne s'opèrera pas, à moins de se livrer à une autoréflexion critique sur la manière dont les personnes qui détiennent pouvoirs et privilèges perpétuent le racisme systémique et y contribuent.

L'Ordre prend des mesures importantes pour mieux protéger les élèves et pour éradiquer le racisme systémique. Nos ressources, notamment les cadres de travail éthiques, la dernière mise à jour du

Règlement de l'Ontario 437/97 sur la faute professionnelle, la nouvelle ligne directrice d'un cours menant à la qualification additionnelle *Pédagogie et pratique contre le racisme envers les personnes noires* ainsi que la présente recommandation professionnelle, servent de fondement à l'élaboration continue et à la mise en œuvre de milieux d'apprentissage équitables et antiracistes. L'effort collectif vise à aborder le racisme envers les Noirs ainsi que son impact sur les élèves noirs et sur les personnes qui en ont la responsabilité. Une fois mise en pratique, l'approche devrait promouvoir une meilleure expérience et de meilleurs résultats scolaires.

Ressources

Pour approfondir votre réflexion sur le racisme envers les Noirs et privilégier une approche pédagogique antiraciste, consultez les ressources suivantes :

[Anti-Black Racism and Child Welfare](#)

[A Statement from People for Education on Anti-Black Racism](#)

[City of Toronto – Confronting Anti-Black Racism Unit \(CABR\) – Resources](#)

[Direction générale de l'action contre le racisme – gouvernement de l'Ontario](#)

[Dismantling Anti-Black Racism Strategy](#)

[Doing Right: What Collective Actions Can Advance Equity for Black Youth?](#) (Pour en savoir plus, consultez [Doing Right Together for Black Youth: What We Learned from the Community Engagement Sessions for the Ontario Black Youth Action Plan.](#))

[ETFO Action on Anti-Black Racism](#)

[Examen du Peel District School Board](#) par Ena Chadha, Suzanne Herbert et Shawn Richard, publié le 28 février 2020

JAMES, C. E. et TURNER, T. (2017). *Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area*. Toronto, ON: Université York. edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf

[La population noire au Canada : éducation, travail et résilience](#), rapport de Statistique Canada, diffusé le 25 février 2020

[Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme](#)

[Stratégie canadienne de lutte contre le racisme](#)

[Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario](#)

[Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive](#)

Glossaire

Les sites web suivants ont servi à fournir les définitions que vous trouverez dans la présente recommandation :

[Commission ontarienne des droits de la personne](#)

[Calgary Anti-Racism Education](#)

[Fondation canadienne des relations raciales](#)

[National Council of Teachers of English](#)

[Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive](#)

Les mots suivants ne sont pas tous utilisés dans la recommandation. Ce glossaire comprend des termes que vous pourriez rencontrer durant vos recherches et vos activités de perfectionnement.

Afro-Canadien, Afro-Canadienne : Canadien ou Canadienne d'origine africaine ou dont les ancêtres sont Africains.

Blancheur : Espace culturel dominant doté d'une énorme signification politique et dont le but est de maintenir les autres en marge.

Colonialisme/Décolonisation : Politique ou pratique consistant à acquérir le contrôle politique total ou partiel d'un autre pays, à l'occuper avec des colons et à l'exploiter économiquement (notion de domination sur une communauté marginalisée). La décolonisation nécessite des efforts pour contrer et démanteler les structures de pouvoir coloniales.

Compétence culturelle : Capacité d'interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes, en particulier dans le cadre des ressources humaines, des organismes sans but lucratif et des organismes gouvernementaux

dont les employés travaillent avec des personnes d'origines culturelles ou ethniques variées. La compétence culturelle comprend quatre éléments :

1. prise de conscience de sa propre vision culturelle du monde;
 2. comportement face aux différences culturelles;
 3. connaissance des différentes pratiques et visions culturelles du monde;
 4. compétences interculturelles.
- Renforcer la compétence culturelle donne la capacité de comprendre les personnes de toutes les cultures ainsi que de communiquer et d'interagir efficacement avec elles.

Contre le racisme et l'oppression : Processus de changement actif et constant visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique, ainsi que l'oppression et l'injustice causées par le racisme.

Discrimination : Fait de traiter une personne injustement, soit en lui imposant des fardeaux, soit en l'empêchant d'avoir accès aux privilèges, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres, en raison de sa race, de sa citoyenneté, de son état familial, d'un handicap, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles. (Remarque : Il ne s'agit pas d'une définition légale.)

Discrimination systémique :

Comportements, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation de désavantage relatif pour les personnes visées par les motifs prévus par le *Code des droits de la personne*.

Diversité : Présence d'un large éventail de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, un organisme ou une société. La diversité comprend des facteurs tels que l'âge, le sexe, la race, l'ethnicité, les capacités physiques et intellectuelles, la religion, l'orientation sexuelle, la formation et le savoir-faire.

Éducation inclusive : Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. L'éducation inclusive veille à ce que tous les élèves se sentent représentés dans le curriculum et dans leur milieu immédiat de même que dans le milieu scolaire en général, dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées. (Extrait de la [Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive](#) du ministère de l'Éducation de l'Ontario, p. 4)

Effet défavorable : Résultat d'une action ou d'une situation qui nuit à une personne. Dans certains cas, traiter toutes les personnes de la même façon peut avoir un effet défavorable sur certaines personnes.

Équité : Justesse, impartialité. Processus distinct consistant à accepter les différences inhérentes à des groupes de personnes afin d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie d'une personne.

Inclusion : Fait d'apprécier et d'utiliser nos différences uniques (points forts, talents, faiblesses) de manière à respecter la personne et à créer une organisation multi-dimensionnelle dynamique.

Les Noirs : Construit social désignant les personnes qui ont une couleur de peau foncée et/ou d'autres caractéristiques racialisées connexes. Ce terme est devenu moins un indicateur de la couleur de peau qu'une caractéristique racialisée. Les sociétés diversifiées appliquent différents critères pour déterminer qui est un Noir ou une Noire. La majuscule est utilisée quand il s'agit d'un nom propre.

Obstacle : Toute chose qui empêche une personne de participer pleinement à toutes les facettes de la société. S'entend notamment d'un obstacle physique ou architectural, d'un obstacle lié à la communication ou à l'accès à l'information, d'un obstacle comportemental, économique ou technologique, d'une politique ou d'une pratique.

Obstacle systémique : Obstacle inhérent aux structures sociales ou administratives d'un organisme, y compris l'accessibilité physique d'un organisme, les politiques, pratiques et processus décisionnels internes, ou la culture d'entreprise. Bien que ces obstacles systémiques semblent neutres en apparence, ils peuvent avoir pour effet d'exclure les groupes protégés en vertu du *Code des droits de la personne*.

Parti pris : Prédilection, préjugé ou généralisation sur un groupe de personnes en fonction de caractéristiques personnelles ou de stéréotypes.

Pédagogie décolonisante : Méthode d'enseignement qui permet aux apprenants de cocréer le contenu du programme d'études dans le respect de la diversité et de l'inclusion, tout en défendant activement l'équité des résultats pour chaque élève.

Race : La race n'existe pas – il s'agit plutôt d'une «construction sociale». Cela signifie que la société se fait une idée de la race en se fondant sur des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que sur des caractéristiques physiques, même si aucun de ces facteurs ne peut légitimement être utilisé pour classer des groupes de personnes.

Racialisation : Processus par lequel les sociétés considèrent les races comme réelles, différentes et inégales, d'une manière qui compte et affecte la vie économique, politique et sociale.

Racisme : Conviction selon laquelle un groupe est supérieur ou inférieur à un autre en fonction de la race. Le racisme peut être manifesté ouvertement lors de plaisanteries à caractère racial, d'insultes ou de crimes motivés par la haine. Il peut aussi être enraciné plus profondément dans les attitudes, les valeurs ou les idées reçues. Dans certains cas, les personnes ne se rendent même pas compte qu'elles ont ces convictions. Ces idées sont, en fait, des hypothèses qui ont évolué au fil du temps et qui sont devenues partie intégrante des systèmes et des institutions.

Racisme individuel : Racisme structuré par une idéologie (ensemble d'idées, de valeurs et de croyances) qui encadre les attitudes négatives d'une personne à l'égard d'autrui. Le racisme individuel se reflète dans les paroles ou les actions volontaires, conscientes ou inconscientes, directes ou indirectes, ou intentionnelles ou non intentionnelles des individus.

Sectarisme : Intolérance, attitude négative ou stéréotype liés, entre autres, aux croyances, à la race et à l'orientation sexuelle d'une personne.

Stéréotype : Idée erronée fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la religion, etc. Le stéréotypage comporte généralement l'attribution des mêmes caractéristiques à tous les membres d'un groupe, en gommant leurs traits individuels. Ce procédé se fonde souvent sur des idées erronées, sur une information incomplète et/ou sur de fausses généralisations.

Suprématie blanche : Croyance selon laquelle les Blancs constituent une race supérieure et devraient donc dominer la société, généralement à l'exclusion ou au détriment d'autres groupes raciaux et ethniques, en particulier les Noirs ou les Juifs.



**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

This publication is available in English under the title
Professional Advisory on Anti-Black Racism.