

# Rêves repoussés

Faire face au racisme et à la discrimination  
envers les Noirs dans le système d'éducation  
publique en Ontario



**Commission ontarienne des droits de la personne  
Mars 2025**

**Rêves repoussés : Faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs  
dans le système d'éducation publique en Ontario**

**Accessible en ligne : [www.ohrc.on.ca/fr](http://www.ohrc.on.ca/fr)**

**Available in English**

ISBN : 978-1-4868-8240-3 (Imprimé)

978-1-4868-8242-7 (HTML)

978-1-4868-8241-0 (PDF)

La CODP ne traite aucune plainte (requête) individuelle.

Si vous avez besoin d'une aide juridique en matière de droits de la personne ou d'un accompagnement pour déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, veuillez communiquer avec le [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#) en composant le 416 597-4900 ou le 1 866 625-5179 afin d'échanger avec une conseillère spécialisée ou un conseiller spécialisé.

Consultez la marche à suivre pour déposer directement une requête auprès du [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#).

Renseignez-vous sur le [système des droits de la personne](#) de l'Ontario.



**Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne**

# « Black Joy » : Le point de vue des élèves noirs de l'Ontario

Durant les consultations auprès des élèves noirs, la Commission ontarienne des droits de la personne a posé la question suivante : « Que signifie pour vous la "Black Joy"? ». Plus de 200 d'entre eux nous ont fait part de leurs réflexions et de leurs expériences. Leurs réponses ont été compilées sous la forme d'un nuage de mots-clés, lequel offre une représentation perspicace et dynamique de la « Black Joy » vue à travers les yeux de nombreux élèves noirs en Ontario.



# Table des matières

<b>« Black Joy » : Le point de vue des élèves noirs de l’Ontario</b> .....	<b>3</b>
<b>Message de la commissaire en chef</b> .....	<b>5</b>
<b>Reconnaissance territoriale</b> .....	<b>7</b>
<b>Remerciements</b> .....	<b>7</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>9</b>
<b>Chapitre 1 : Introduction</b> .....	<b>17</b>
<b>Chapitre 2 : Champ d’application et objet du Plan d’action</b> .....	<b>24</b>
<b>Chapitre 3 : Éducation et droits de la personne</b> .....	<b>28</b>
<b>Chapitre 4 : Discrimination systémique envers les Noirs en éducation</b> .....	<b>41</b>
<b>Chapitre 5 : Constatations et discussion</b> .....	<b>47</b>
<b>Chapitre 6 : Mesures à mettre en œuvre</b> .....	<b>79</b>
<b>Chapitre 7 : Prochaines étapes, suivi et compte rendu de la mise en œuvre</b> .....	<b>123</b>
<b>Annexe</b> .....	<b>127</b>
<b>Annexe A : À propos des artistes : Small Hype</b> .....	<b>128</b>
<b>Annexe B : À propos de l’illustration</b> .....	<b>129</b>
<b>Annexe C : Système des droits de la personne de l’Ontario, mandat et pouvoir</b> .....	<b>130</b>
<b>Annexe D : Glossaire</b> .....	<b>132</b>
<b>Annexe E : Tableaux de données démographiques</b> .....	<b>155</b>
<b>Annexe F : Méthodologie</b> .....	<b>161</b>
<b>Annexe G : Rappel sur les droits de la personne</b> .....	<b>166</b>
<b>Annexe H : Qu’entend-on par « approche fondée sur les droits de la personne » (AFDP)?</b> .....	<b>170</b>
<b>Annexe I : Brève remarque à propos des données</b> .....	<b>172</b>
<b>Annexe J : Politique/Programmes Note 119</b> .....	<b>176</b>
<b>Annexe K: Rapports de la CODP</b> .....	<b>188</b>
<b>Notes de fin</b> .....	<b>189</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>213</b>

## Message de la commissaire en chef

Les communautés noires ont apporté des contributions indissociables de l'histoire de notre nation, de la langue à la culture en passant par l'économie et la prospérité. L'Ontario s'est enrichi de ces contributions. Pourtant, les communautés noires continuent de faire l'objet de discrimination et d'injustice au sein des systèmes institutionnels de la province, notamment dans l'éducation, et ce, malgré de nombreuses initiatives visant à déraciner cette tendance systémique au fil des décennies.

Les écoles ne sont pas un simple lieu d'apprentissage. Ce sont des espaces où tout un chacun forge son identité, tisse des liens communautaires et nourrit son sentiment d'appartenance. Tous les détenteurs d'obligations sont juridiquement tenus de créer de tels espaces pour faire en sorte que l'ensemble des élèves, y compris les élèves noirs, reçoivent une éducation inclusive, à l'abri de la discrimination et du harcèlement.

Pendant des décennies, les communautés noires ont mis en évidence le racisme et la discrimination à l'œuvre dans les systèmes d'éducation partout au Canada. Au sein des établissements d'enseignement de l'Ontario, la discrimination et le harcèlement fondés sur la race continuent de faire planer leur spectre au-dessus des enfants, des jeunes, des éducatrices et éducateurs et des professionnelles et professionnels en éducation noirs. Les lois, les politiques et les pratiques en vigueur y perpétuent les préjugés, les croyances, les stéréotypes et la discrimination envers les Noirs.

Nous savons que le racisme a des effets délétères à long terme sur la santé mentale, le statut socioéconomique et le bien-être général des personnes noires, Autochtones, et d'autres personnes racisées. Le racisme envers les Noirs indique néanmoins que les communautés noires subissent des épreuves particulières en la matière. C'est pourquoi la CODP fait valoir le besoin impérieux de lutter contre le racisme systémique et la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario. Il est indispensable de comprendre en quoi consiste le racisme envers les Noirs et de trouver des moyens de l'éradiquer.

Le présent Plan d'action appelle les détenteurs d'obligations, à tous les niveaux, à prendre des mesures immédiates et décisives pour faire reculer la discrimination dont sont victimes les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs et pour rendre le système d'éducation plus inclusif. Ce document établit un plan directeur en faveur du changement dans lequel les droits de la personne occupent une place centrale et met tous les détenteurs d'obligations face à leurs responsabilités aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Il stipule les mesures à prendre pour aider l'ensemble des détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation à créer un milieu d'apprentissage dans lequel les élèves noirs sont en mesure d'apprendre et de réaliser leur plein potentiel.

Promouvoir l'égalité réelle et faire naître un sentiment d'appartenance chez **tous** les élèves, y compris les élèves noirs, sont des moyens d'entretenir un climat dans lequel chacune et chacun peut bénéficier du droit à la lecture et à l'apprentissage, et vivre dans la dignité et le respect.



**Patricia DeGuire**  
**Commissaire en chef**

# Reconnaissance territoriale

La Commission ontarienne des droits de la personne admet respectueusement ses responsabilités envers les terres sur lesquelles elle travaille et qui lui permettent de subvenir à ses besoins. Le bureau de la CODP se situe sur les terres ancestrales de la Nation anishinabek des Ojibwés de Michi Saagiig, aujourd'hui connue sous le nom des Mississaugas de Credit. Le territoire de Michi Saagiig a abrité et continue d'accueillir des peuples autochtones et non autochtones.

La CODP s'engage à renforcer sans cesse ses connaissances au sujet des actions de lutte contre les effets persistants du colonialisme, et ce, en se renseignant sur l'histoire de ces terres et en appréhendant les obligations des traités. Nous sommes toutes et tous visés par les traités. C'est pourquoi nous avons l'obligation réciproque de reconnaître les droits des Autochtones, de prendre soin des terres et de les respecter, et de faire preuve de respect les uns envers les autres.

# Remerciements

Le présent Plan d'action témoigne des efforts consentis par les nombreuses personnes qui s'investissent, à titre personnel et professionnel, pour assurer le bien-être et la réussite des élèves noirs.

La CODP remercie l'ensemble des contributrices et des contributeurs, notamment :

- les membres du Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation et les commissaires de la CODP qui ont prodigué leurs conseils depuis la mise en place de cette initiative
- les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation et les élèves qui ont participé aux tables rondes organisées par la CODP
- les spécialistes du sujet, les informateurs clés et les parties prenantes qui ont généreusement fait part de leur expertise et mis en commun leurs recherches et leurs conseils
- les dirigeantes, dirigeants et organisations communautaires qui ont fourni des directives approfondies et orienté la tenue des consultations dans leurs régions respectives

- les élèves, les professionnels de l'enseignement et les membres de la collectivité qui ont contribué activement à la mise en œuvre d'un dialogue constructif et donné de leur temps (en personne et en mode virtuel) pour insuffler des changements positifs
- les conseils, les écoles, les administratrices et administrateurs, les surintendantes et surintendants, les conseillères et conseillers en matière de droits de la personne et d'équité, les intervenantes et intervenants-pivots, les directrices et directeurs d'école et les membres du corps enseignant qui ont prêté gracieusement assistance à la CODP et nous ont ouvert les portes de leurs établissements
- les municipalités et les collectivités de l'Ontario qui ont accueilli gracieusement la CODP
- les éducatrices et éducateurs, les universitaires et les élèves qui ont animé les tables rondes et enrichi le dialogue en exprimant leurs points de vue, en partageant leur vécu et en présentant leurs analyses
- les syndicats, le personnel du ministère de l'Éducation, les facultés d'éducation et les autres organisations professionnelles qui ont rencontré la CODP

Vos contributions ont permis à la CODP de mieux comprendre l'état du système d'éducation avec lequel doivent composer les élèves noirs, leurs familles et les personnes qui s'occupent d'eux, les communautés noires et les professionnelles et professionnels en éducation noirs.

**Remarque terminologique :** la terminologie est fluide par nature et évolue au fil du temps. De plus, les membres d'un même groupe sont susceptibles de se décrire dans des termes différents. Aux fins du présent Plan d'action, le terme « Noir » et ses dérivés désignent les personnes d'ascendance africaine, incluant mais sans s'y limiter les personnes originaires d'Amérique du Nord, d'Afrique et des Caraïbes.

**Avertissement :** le présent Plan d'action aborde des sujets susceptibles d'occasionner des traumatismes chez le lectorat, car il fait notamment référence aux mauvais traitements subis par les communautés, les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs, y compris à la violence raciale. Si vous avez besoin d'aide, consultez cette [liste d'organismes de soutien](#) en matière de santé mentale.

# Résumé

Le système d'éducation publique de l'Ontario sert plus de deux millions d'enfants et de jeunes<sup>1</sup>. Chaque élève a le droit de bénéficier d'une éducation exempte de discrimination et de racisme, y compris envers les Noirs, en vertu des exigences les plus strictes stipulées dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la *Loi sur l'éducation* et d'autres textes législatifs connexes.

En application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*), tous les élèves, y compris les élèves et les jeunes noirs, ont le droit d'évoluer dans un système d'éducation où ils ne font pas l'objet de discrimination. Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent lutter sans relâche contre le racisme et la discrimination envers les Noirs et contrer leurs répercussions sur les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs. Ils ne peuvent pas y laisser libre cours dans leurs écoles. Aussi est-il impératif de les mettre face à leurs responsabilités.

De multiples rapports publiés au fil des années ont démontré qu'un trop grand nombre d'élèves noirs ne bénéficient pas du soutien dont ils ont besoin pour réussir et sont victimes de discrimination et de harcèlement au sein du système. Les membres noirs du personnel d'éducation et d'administration scolaire, à tous les échelons, portent un fardeau disproportionné dans la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs en milieu scolaire. La responsabilité leur revient souvent de régler les problèmes systémiques en la matière, tandis qu'ils sont pris pour cible et harcelés dans les écoles et en dehors. Le système d'éducation est en proie à une crise du racisme et de la discrimination envers les Noirs : il est indispensable d'en prendre acte et d'y mettre fin immédiatement.

Le présent Plan d'action présente la stratégie de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) visant à lutter contre le racisme envers les Noirs en éducation. Élaboré à la lumière des commentaires des élèves noirs, des éducatrices, éducateurs, administratrices et administrateurs noirs, et des membres de la communauté noire partout en Ontario, ce plan met au jour les difficultés, les points forts, les possibilités et les priorités en ce qui concerne les personnes noires,

qu'il s'agisse des élèves, des familles, des collectivités et des fournisseurs de services d'enseignement.

Pour préparer ce plan d'action, la CODP a échangé avec les parties prenantes de 2022 jusqu'à l'automne 2024, notamment avec les organisations communautaires, les élèves, les professionnelles et professionnels en éducation, le ministère de l'Éducation et d'autres détenteurs d'obligations, au sujet du racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario. Ce plan s'appuie également sur l'éclairage du Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation, sur les tables rondes, les consultations et les entrevues avec des informateurs clés organisées par la CODP, et sur les observations écrites qui lui ont été transmises. À l'issue des tables rondes, la CODP a publié le rapport « Ce que nous avons entendu » et compilé un *Recueil de recommandations* à portée historique.

Le présent Plan d'action détermine les [mesures à prendre](#) pour lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs en éducation dans les domaines suivants : responsabilité et transparence, surveillance et évaluation, et bien-être des élèves, en indiquant s'il s'agit d'objectifs immédiats ou à plus longue échéance. Si elles sont mises en œuvre, les mesures proposées amélioreront considérablement l'expérience des élèves, des éducatrices et des éducateurs noirs au sein du système d'éducation.

#### [Responsabilité et transparence \(Mesures 1 à 14\)](#)

La responsabilité est essentielle pour garantir l'égalité et l'absence de discrimination envers les élèves noirs au sein du système d'éducation publique de l'Ontario. Il est primordial que les détenteurs d'obligations endossent une responsabilité au regard des résultats, et non plus des processus, en faisant preuve d'un leadership engagé et en apportant un soutien systémique aux initiatives contre le racisme envers les Noirs qui ont pour but d'obtenir des résultats positifs pour les élèves.

La transparence permet au grand public de savoir si et comment le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires, le personnel administratif, le corps enseignant, les syndicats et les facultés d'éducation honorent leurs obligations respectives en matière de droits de la personne. Elle sensibilise le public et lui permet de mieux

comprendre les renseignements existants et les mécanismes en place pour combattre le racisme et la discrimination envers les Noirs.

#### [Surveillance et évaluation \(Mesures 15 à 23\)](#)

La surveillance du système d'éducation devrait être axée sur la concrétisation des résultats escomptés et les progrès accomplis dans la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs, ce qui nécessite d'établir des indicateurs de mesure reposant sur des critères clairs, définis d'un commun accord. Pour mener une surveillance efficace, il est indispensable de recueillir et d'analyser des données permettant d'appréhender et d'éliminer les obstacles systémiques. Gage de transparence et de responsabilité, la mise en place d'une surveillance uniforme permet en outre d'évaluer le rendement du système eu égard aux enjeux en matière de droits de la personne, tels que le bien-être et l'expérience des élèves.

#### [Bien-être des élèves \(Mesures 24 à 29\)](#)

Clé de voûte de la réussite du système d'éducation, le bien-être est essentiel pour favoriser le rendement scolaire et l'accomplissement des élèves tout en respectant leurs centres d'intérêt, leurs capacités et leurs ambitions. Les pratiques discriminatoires qui en tiennent peu ou pas compte nuisent au bien-être de ces derniers. Il est primordial d'axer le changement systémique sur un meilleur accompagnement des élèves noirs au sein du système d'éducation, au lieu d'attendre d'eux qu'ils s'adaptent à un milieu discriminatoire.

# Synthèse des mesures à prendre

## Responsabilité et transparence

	Mesure à prendre
1	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent prendre acte du racisme et de la discrimination envers les Noirs à l'œuvre dans le système d'éducation – Immédiatement (1 à 2 ans)
2	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent élaborer une stratégie de communication pour prendre acte du racisme et de la discrimination envers les Noirs à l'œuvre dans le système d'éducation – Immédiatement (1 à 2 ans)
3	Le ministère de l'Éducation doit créer un cadre de travail provincial sur les droits de la personne et la lutte contre la discrimination envers les Noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)
4	Le ministère de l'Éducation doit élaborer une stratégie de communication à l'appui du cadre de responsabilité – Immédiatement (1 à 2 ans)
5	Le ministère de l'Éducation doit revoir les politiques et procédures établies dans les notes Politique/Programmes – Immédiatement (1 à 2 ans)
6	Le ministère de l'Éducation doit communiquer au sujet de la mise à jour des politiques et des procédures – Immédiatement (1 à 2 ans)
7	Le ministère de l'Éducation doit fixer un seuil d'intervention indépendante en cas d'infractions au Code – Immédiatement (1 à 2 ans)
8	Les conseils scolaires doivent communiquer au sujet des rôles et des responsabilités en lien avec les droits de la personne – Immédiatement (1 à 2 ans)
9	Les facultés d'éducation doivent établir un cadre de responsabilité en faveur d'une diversité accrue des candidates et candidats à l'enseignement, en prêtant une attention particulière à l'augmentation du nombre d'éducatrices et d'éducateurs noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)
10	Les syndicats doivent établir un cadre de responsabilité dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement envers le personnel enseignant noir et contre le racisme envers les Noirs perpétré par leurs propres membres – Immédiatement (1 à 2 ans)
11	Les syndicats doivent élaborer une stratégie de communication à l'appui de leur cadre de responsabilité et de surveillance – Immédiatement (1 à 2 ans)
12	L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario doit renforcer ses capacités de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)

<b>Mesure à prendre</b>	
<b>13</b>	Chaque conseil scolaire doit créer un bureau des droits de la personne – À plus longue échéance (3 à 5 ans)
<b>14</b>	Les conseils scolaires doivent élaborer des plans de communication adaptés aux spécificités culturelles des élèves et des familles pour améliorer les échanges – À plus longue échéance (3 à 5 ans)

## Surveillance et évaluation

<b>Mesure à prendre</b>	
<b>15</b>	Le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme doit modifier le Règlement de l'Ontario 267/18 pris en application de la <i>Loi contre le racisme</i> et les normes connexes relatives aux données – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>16</b>	Le ministère de l'Éducation doit centraliser et normaliser la collecte, l'analyse et la communication des données – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>17</b>	Le ministère de l'Éducation doit publier des données désagrégées dans le Catalogue de données ouvertes de l'Ontario – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>18</b>	Le ministère de l'Éducation doit établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>19</b>	Le ministère de l'Éducation doit créer un groupe de travail interministériel sur les données et la surveillance – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>20</b>	Les syndicats doivent établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>21</b>	Les facultés d'éducation doivent établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>22</b>	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent réviser et mettre à jour leurs procédures et processus en cas de plainte – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>23</b>	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent élaborer un système d'intervention précoce contre la discrimination et le harcèlement à caractère racial – À plus longue échéance (3 à 5 ans)

## Bien-être des élèves

	<b>Mesure à prendre</b>
<b>24</b>	Le ministère de l'Éducation doit surveiller et étendre le programme d'accompagnement au diplôme en faveur des élèves noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>25</b>	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent étendre le programme de défense des intérêts des élèves et des familles/d'intervenantes et intervenants-pivots – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>26</b>	Les conseils scolaires doivent offrir des services d'orientation inclusifs aux stades de transition scolaire – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>27</b>	Les conseils scolaires doivent créer des espaces pédagogiques propices à l'affirmation des élèves noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>28</b>	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent créer un curriculum propice à l'affirmation et au renforcement de la capacité d'action des personnes noires – Immédiatement (1 à 2 ans)
<b>29</b>	Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent mettre en place un recrutement ciblé d'éducatrices, d'éducateurs et de professionnelles ou de professionnels en éducation noirs – Immédiatement (1 à 2 ans)

# Consultation et mobilisation

## Séances d'engagement

### Séances d'engagement

**2.5** 

années d'orientation et de retour d'information de la part du Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation, composé de 12 membres de la CODP

**12** 

séances d'échange communautaire en personne, en français et en anglais, à Kitchener-Waterloo, Hamilton, Ottawa, Sudbury, Windsor et dans la région du grand Toronto, et de 3 séances virtuelles

**12**

séances avec les étudiant(e)s



**7**

séances avec les éducateur(trices)



**20+**

Entrevues avec plus de 20 informateurs clés, spécialistes techniques, fournisseurs de services et autres parties prenantes



### Engagement participants

**233**

membres de la communauté consultés lors de multiples séances d'échange



**209**

étudiant(e)s engagé(e)s



**82**

Éducateur(trices) et administrateur(trices) engagé(e)s



**80+**

étudiant(e)s noir(e)s et responsables de l'éducation ont participé aux tables rondes en français et en anglais



**200+**

Membres de la communauté ont été informés en anglais et en français avant la publication du plan d'action



### Soumissions, recommandations et rapports

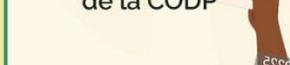
**83+**

Rapports communautaires contenant plus de 900 recommandations couvrant la période 1948 - 2023



**800+**

Recommandations issues des séances d'engagement communautaire de la CODP



**15+**

Soumissions écrites ont été reçues, ainsi que des soumissions supplémentaires de la part des détenteurs de droits.



Ontario Human Rights Commission  
Commission ontarienne des droits de la personne

Le présent Plan d'action est le fruit d'un effort collectif qui s'est fondé en priorité sur l'avis des communautés noires de l'Ontario, obtenu notamment par les biais suivants :

- conseils et rétroaction de la part du Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation et des commissaires de la CODP
- organisation de 12 séances d'échange communautaire en personne, en français et en anglais, à Kitchener-Waterloo, Hamilton, Ottawa, Sudbury, Windsor et dans la région du grand Toronto, et de 3 séances virtuelles à l'échelle provinciale (223 membres de la collectivité)
- organisation de 12 séances de consultation des élèves (209 personnes)
- organisation de 7 séances de consultation des éducatrices et éducateurs (82 personnes)
- organisation de 4 tables rondes virtuelles, en français et en anglais, qui ont réuni 80 personnes (élèves, éducatrices et éducateurs)
- réception de 15 observations écrites<sup>2</sup> et d'autres contributions de la part des fournisseurs de services<sup>3</sup>
- entrevues avec plus de 20 informateurs clés, spécialistes techniques, fournisseurs de services et autres parties prenantes
- plus de 800 recommandations issues des séances de mobilisation communautaire de la CODP
- plus de 83 rapports communautaires dont ont été tirées quelque 900 recommandations datant de 1948 à 2023

Pour en savoir plus sur la méthodologie utilisée par la CODP, veuillez consulter [l'annexe F](#).

# Chapitre 1:

## Introduction



## 1.1 La population noire au Canada et en Ontario

Les peuples noirs ont été emmenés de force en Amérique du Nord, y compris au Canada, dans le cadre de la traite transatlantique des esclaves afin d'offrir aux colons la main-d'œuvre gratuite dont ils rêvaient pour s'enrichir à titre personnel et contribuer à l'essor économique colonialiste. Cette approche reposait sur la déshumanisation des personnes noires, alors considérées comme des biens. La traite des personnes noires, doublée de la violence systémique infligée par l'esclavage, a fait naître et enraciné des stéréotypes racistes qui perdurent encore aujourd'hui<sup>4</sup>.

Présents au Canada depuis plus de 400 ans, les peuples noirs ont connu l'esclavage, la colonisation, la croissance urbaine, la ségrégation, le mouvement des droits civiques et l'engagement citoyen. Étant issues de la diaspora, les communautés noires sont intersectionnelles, c'est-à-dire qu'elles se composent de personnes riches d'expériences, d'identités et d'histoires diverses. Elles forment un pan essentiel de la population canadienne, à laquelle elles contribuent par leurs initiatives citoyennes, leur vote et leur rôle moteur sur le plan communautaire et économique. La lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs n'est pas seulement un impératif d'ordre éthique et juridique : elle est également essentielle à la santé et à la prospérité de notre société.

Le racisme envers les Noirs dans le système d'éducation de l'Ontario est attesté par des éléments de preuve remontant à 1850, époque à laquelle Egerton Ryerson, bien connu pour son rôle dans la mise en place des pensionnats au Canada, a prôné des modifications à la *Common School Act* autorisant la ségrégation raciale dans les écoles. <sup>5</sup> L'historien Robin Winks a écrit ce qui suit :

*« Les écoles noires étaient sous-dotées en enseignants compétents et manquaient de discipline, si bien que leur fréquentation était très irrégulière. Certains établissements n'ouvraient que trois mois par an et d'autres fermaient complètement. La plupart n'avaient même pas de bibliothèque. Dans certains districts, les impôts scolaires étaient prélevés auprès des Noirs pour financer l'école publique [blanche] à laquelle leurs enfants n'avaient pas accès. [...] La qualité de l'éducation [...] était difficilement comparable à celle des écoles pour les Blancs. »<sup>6</sup>*

Les effets engendrés par ces formes d'[oppression](#) se perpétuent encore aujourd'hui : les communautés noires sont victimes d'une discrimination persistante et d'inégalités socioéconomiques, sont surreprésentées dans les systèmes de bien-être de l'enfance et de justice pénale et demeurent confrontées à la haine<sup>7</sup>. D'après les [données](#) de [Statistique Canada](#), le nombre de crimes haineux déclarés ciblant la population noire a augmenté de 28 %<sup>8</sup> entre 2021 et 2022.

## La population noire est diversifiée et en pleine croissance

La population noire du Canada continue d'augmenter régulièrement. Selon le Recensement de 2021 de Statistique Canada, plus de 1,5 million<sup>9</sup> de Canadiennes et de Canadiens ont déclaré être des personnes noires ou d'ascendance africaine, ce qui représente 4,3 % de la population totale du pays et 16,1 % de la population racialisée<sup>10</sup>. Si l'on en croit les projections de Statistique Canada, la population noire canadienne pourrait doubler, passant de 1,5 million de personnes en 2021 à plus de 3 millions en 2041.<sup>11</sup>

Statistique Canada a également indiqué que la population noire était plus jeune que la population totale du Canada. L'âge médian de la population noire s'établissait à 30,2 ans, contre 41,2 ans sur l'ensemble de la population.<sup>12</sup> Les enfants de moins de 15 ans représentaient 26 % de la population noire et 16,5 % de la population totale.<sup>13</sup>

Les élèves noirs ne forment pas un groupe monolithique : ils appartiennent à la communauté 2SLGBTQQIA+, revendiquent différentes confessions religieuses et sont porteurs de handicaps, parmi bien d'autres facteurs d'identité dont d'autres motifs protégés par le *Code*, et vivent des expériences de discrimination et de racisme différentes en fonction du recoupement particulier de leurs multiples dimensions identitaires.

## Canadiens noirs en Ontario

Comme l'illustre le **Tableau 1** en annexe, Statistique Canada a indiqué que l'Ontario comptait la plus forte population noire du Canada à l'échelle de toutes les provinces et de tous les territoires, dans la mesure où près de cinquante pour cent (49,7 %) de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens noirs vivent dans cette province. La population d'Ontariennes et d'Ontariens noirs a augmenté de 22,5 % (141 025) depuis le Recensement de 2016<sup>14</sup> et représente une proportion légèrement plus élevée de la population totale de l'Ontario (5,5 %) par rapport à toute autre province ou tout autre territoire.

D'après le recensement de 2021 de Statistique Canada, la population noire de l'Ontario a plus de 300 origines ethniques ou culturelles différentes, dont plus de 41 % sont nées en Ontario. Cinquante-cinq pour cent (55,5 %) de la population noire est née à l'extérieur du Canada, avec d'importantes diasporas de Jamaïque, du Nigeria et d'autres pays d'Afrique et des Caraïbes (voir les **Tableaux 2 et 3** de l'annexe E). La population noire de l'Ontario a diverses affiliations religieuses, dont le christianisme, l'islam ou aucune affiliation religieuse<sup>15</sup>.

Bien que la population noire représente seulement 5,5 % de la population totale de l'Ontario, 7 % des Ontariennes et des Ontariens noirs ont déclaré parler Français (voir **Tableau 5**).

D'après le Recensement de 2021, 12 020 personnes noires en Ontario (soit 2 % de la population noire âgée de plus de 15 ans) détenaient un diplôme en éducation, dont une majorité de femmes (73,5 %) (voir **Tableau 6**). Ce recensement montre également que près de 46 % (45,7 %) des Ontariennes et des Ontariens noirs de plus de 15 ans n'étaient pas titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade d'études postsecondaires, soit une proportion légèrement supérieure à celle observée dans la population générale (42,5 %).<sup>16</sup> Bien qu'elles ne représentent que 5 % de la population totale âgée de plus de 15 ans, les personnes noires en Ontario étaient proportionnellement plus nombreuses (5,36 %) à ne pas posséder de titres de compétences postsecondaires et 5,4 % n'étaient pas titulaires d'un diplôme d'études (secondaires) ou d'un certificat d'équivalence.<sup>17</sup> Ces chiffres suggèrent que la population noire ontarienne fait face à des retards ou à des obstacles en matière d'éducation auxquels il convient de s'attaquer.

## **La majeure partie vit dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto.**

Le **Tableau 7** en annexe met en évidence la population de Canadiennes et de Canadiens noirs dans les régions métropolitaines de recensement (RMR<sup>18</sup>) de l'Ontario, ainsi que la proportion de la population qu'ils représentent. La majorité (64 %) des 768 740 personnes noires de la province vivent dans la RMR de Toronto, une région composée d'une myriade de villes<sup>19</sup>, de villages<sup>20</sup> et de cantons<sup>21</sup> dans le Golden Horseshoe.

Les 36 % restants de la population noire vivent partout ailleurs en Ontario. Ces données indiquent que les familles noires sont présentes dans presque tous les conseils scolaires de l'Ontario; par conséquent, les recommandations visant à lutter contre le racisme envers les Noirs et la discrimination doivent être adoptées dans toute la province.

## **1.2 Droit à l'éducation et impératif de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs**

### **Qu'est-ce que le racisme envers les Noirs?**

« Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine, qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience propres à l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, incluant un accès inégal aux occasions, un statut socioéconomique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.<sup>22</sup> »

Comme indiqué précédemment, le racisme envers les Noirs au Canada est né de la traite transatlantique des esclaves et continue d'avoir des répercussions négatives sur les Noirs de toutes origines<sup>23</sup>.

Depuis des décennies, les communautés noires dénoncent le racisme et la discrimination dont elles sont victimes dans le secteur de l'éducation, lançant régulièrement des appels à l'action contre cette tendance systémique. Le 28 mars 2023, la CODP [a annoncé](#) la mise en œuvre d'une initiative visant à lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique (conseils publics et catholiques de langue anglaise, conseils publics et catholiques de langue française) en réponse à ces appels de longue date. Les travaux de recherche, les tables rondes, les entrevues avec des informateurs clés, les observations écrites et les consultations provinciales ont réaffirmé l'ancrage historique du racisme envers les Noirs dans le système d'éducation, à en juger par les multiples cas signalés et les centaines de recommandations remontant jusqu'en 1948. Malgré ce travail de longue haleine mené par de nombreux défenseurs de la communauté noire, universitaires et professionnels de l'enseignement, le système d'éducation de l'Ontario n'offre pas un milieu d'apprentissage et de travail toujours exempt de discrimination et de harcèlement envers les personnes noires, qu'il s'agisse des élèves, des éducatrices et éducateurs ou d'autres professionnelles et professionnels du secteur. Si bon nombre de détenteurs d'obligations admettent qu'il est nécessaire de lutter contre le racisme envers les Noirs, on déplore un manque généralisé de compétences, d'engagements et d'actions pérennes de la part des équipes de direction et du personnel en éducation en vue d'induire les changements indispensables sur le plan culturel et institutionnel pour mettre fin à la discrimination subie par les élèves et les membres du personnel noirs.



**« Le système et les personnes travaillant en son sein doivent comprendre que le racisme envers les Noirs se transforme pour s'adapter à différents environnements, à l'instar d'un caméléon. »**

**– Propos recueillis lors d'une table ronde**



Au cours des consultations, la CODP a recueilli le témoignage de personnes victimes d'expériences particulières de discrimination envers les Noirs, lesquelles convergeaient avec les rapports historiques en la matière<sup>24</sup>. La CODP a entendu parler d'élèves noirs faisant régulièrement l'objet d'injures racistes, victimes de harcèlement fondé sur leurs caractéristiques physiques ou ne se sentant pas en sécurité ou soutenus à l'heure d'exprimer leur culture. Si la culture façonne l'identité, la discrimination raciale commence par la racialisation, et les étudiantes et étudiants ont parlé de cette expérience.

La CODP a également été informée de cas d'épuisement professionnel chez les éducatrices et éducateurs noirs en raison du harcèlement et de la discrimination à l'œuvre à tous les niveaux, ces personnes étant dans l'incapacité d'évoluer professionnellement et finissant par quitter le secteur de l'éducation.

Ces formes de discrimination systémique envers les Noirs doivent être éradiquées sur-le-champ.

Le système d'éducation a mis en place plusieurs approches et mécanismes d'ordre général pour combattre la discrimination, y compris envers les Noirs (bureaux des droits de la personne, processus de plainte, initiatives en faveur de l'équité, etc.). Bon nombre d'éducatrices, d'éducateurs, d'administratrices et d'administrateurs<sup>25</sup> prennent actuellement des mesures visant à favoriser l'apprentissage des élèves noirs dans un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. La CODP salue les professionnels qui continuent d'œuvrer en ce sens, malgré l'insuffisance et l'incohérence bien souvent observées des ressources et des soutiens de la part des directions d'établissement, des administratrices et administrateurs, des syndicats, des conseils scolaires, membres de conseils d'administration ou du ministère de l'Éducation.

Toutefois, compte tenu des antécédents de racisme envers les Noirs, il est impératif d'entreprendre des actions plus durables, ciblées et délibérées pour parvenir à déraciner cette discrimination. Une telle démarche exige que tous les détenteurs d'obligations fassent preuve de leadership, se mobilisent sans relâche jusqu'à obtenir des résultats positifs et prennent des mesures pérennes pour garantir aux élèves noirs un milieu d'apprentissage sans discrimination.

# Chapitre 2:

## Champ d'application et objet du Plan d'action





**« Contrer le racisme et la discrimination envers les Noirs n'est pas une ambition idéaliste qu'il serait bien d'avoir, mais une obligation juridique. »**

**– Commission ontarienne des droits de la personne**



Dans le présent Plan d'action, la CODP examine le droit des élèves noirs à recevoir une éducation exempte de discrimination et de harcèlement fondés sur la race, l'ascendance, la couleur et l'origine ethnique. Ce document traite des enjeux qui relèvent du mandat confié à la CODP en application du *Code*, lequel consiste à protéger les droits de la personne en Ontario, à recenser les pratiques discriminatoires, y compris de nature systémique, et à promouvoir leur élimination.

Le présent Plan d'action fait fond sur diverses initiatives antérieures et actuelles visant à lutter contre la discrimination en éducation, y compris celles menées sous la houlette d'organisations et de défenseurs communautaires, de syndicats et du ministère de l'Éducation. La CODP s'engage à répondre aux besoins des élèves noirs en menant à bien ce Plan d'action et en assurant sa surveillance continue et son évaluation, et à œuvrer ainsi pour faire advenir une culture des droits de la personne en Ontario et rendre le système d'éducation plus inclusif à l'égard de tout un chacun.

La CODP a conscience qu'une partie des travaux précédents sera reprise dans le présent rapport, faute de mise en œuvre d'un grand nombre des recommandations formulées par le passé. La CODP a l'intention d'étudier ce problème de longue date par le prisme des droits de la personne et de proposer des démarches concrètes et constructives qui permettront aux élèves noirs d'exercer leur droit à l'éducation.

Le présent Plan d'action porte sur le système d'éducation publique de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, à l'exclusion d'autres secteurs de l'éducation tels que les établissements d'enseignement postsecondaire ou l'éducation de la petite enfance. Cette distinction garantit l'adoption d'une approche ciblée de lutte contre les problèmes systémiques dans le système d'éducation de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année.

La CODP n'a pas passé en revue l'ensemble des politiques du ministère de l'Éducation et des conseils scolaires en matière de droits de la personne, de lutte contre le racisme envers les Noirs ou d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), ni des documents relatifs aux antécédents de racisme et de discrimination envers les Noirs en éducation. Le présent Plan d'action n'a pas vocation à discuter en détail de toutes les manifestations du racisme dans la société canadienne ou en Ontario. De nombreux documents et rapports sont consacrés à des aspects particuliers du racisme au Canada et en Ontario : citons par exemple le « Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario », « [Unequal Access: A Canadian Profile of Racial Differences in Education, Employment and Income](#) » et le rapport de la CODP « [Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial](#) ». Les origines historiques du racisme envers les Noirs en Nouvelle-France, en Amérique du Nord britannique, dans le Haut-Canada et en Ontario sont toutes très bien documentées et prennent ancrage dans la traite transatlantique des esclaves et les pratiques d'esclavage institutionnalisées en Amérique du Nord britannique<sup>26</sup>.

Pour consulter une liste étendue de recommandations extraites de divers rapports communautaires, veuillez vous reporter au [recueil de recommandations](#) de la CODP. D'autres rapports de la CODP sont mentionnés à l'[annexe K](#).

Si le présent Plan d'action se concentre sur les élèves, les éducatrices et éducateurs et les professionnelles et professionnels en éducation noirs, la CODP reconnaît que les élèves protégés en vertu de divers motifs protégés par le *Code*, notamment le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la race et la croyance, sont défavorisés au sein du système d'éducation.

Le travail approfondi mené par la CODP ces 20 dernières années en vue de mettre fin au racisme systémique envers les Noirs a systématiquement pointé le fait que les disparités relatives aux résultats des jeunes Noirs en éducation agissent de concert avec la discrimination systémique et aggravent cette dernière dans d'autres domaines tels que l'aide à l'enfance, les services de police, la santé et le bien-être ou encore l'emploi. Si ces enjeux sortent du champ d'application du présent Plan d'action, nous les mentionnons pour souligner les multiples facettes et la complexité de l'expérience de discrimination fondée sur la race vécue par les enfants et les jeunes noirs dans l'ensemble des systèmes.

La CODP reconnaît la charge disproportionnée qui pèse sur les élèves noirs, leurs familles, les membres de la communauté noire et les éducatrices et éducateurs noirs, ainsi que la « lassitude due à la consultation » ressentie par ces personnes, à l'heure de plaider en faveur des changements systémiques nécessaires pour créer un milieu sans discrimination. Bon nombre d'élèves, de familles, d'éducatrices et d'éducateurs noirs qui ont échangé avec la CODP durant les consultations ont fait part de leur frustration passée à l'issue de discussions similaires qui n'ont finalement donné lieu à aucun changement significatif. Une personne a déclaré « [avoir] eu la même conversation au sujet de la collecte de données il y a cinq ans à l'occasion d'une autre consultation [...] »<sup>27</sup>.

Le présent Plan d'action vise à clarifier la relation entre les constatations et les appels à l'action figurant aux présentes et le cadre stratégique de la CODP en matière de droits de la personne. Les politiques de la CODP établissent des normes à l'intention des particuliers, des employeurs, des fournisseurs de services et des législateurs ayant des obligations à respecter en matière de droits de la personne. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) doit tenir compte des politiques de la CODP lorsque la demande est formulée durant les procédures. La CODP peut également remettre en question les décisions du TDPO ou les ordonnances judiciaires qui sont incompatibles avec ses politiques pour s'assurer que les principes inhérents aux droits de la personne continuent de jouer un rôle central dans la création de la jurisprudence. Les politiques de la CODP ont également pesé dans les décisions de la Cour supérieure de justice<sup>28</sup> et de la Cour suprême<sup>29</sup> et ont été prises au sérieux par les tribunaux et le TDPO<sup>30</sup>. Cette importance sur le plan juridique amplifie la capacité potentielle du présent Plan d'action à instiller un changement systémique en éducation<sup>31</sup>. En mettant en contexte le vécu des élèves, des éducatrices et des éducateurs noirs en matière de discrimination raciale systémique dans le système d'éducation publique de l'Ontario, la CODP a pour objectif de clarifier les efforts qu'il est impératif d'entreprendre et de préciser les résultats que tous les détenteurs d'obligations sont tenus d'atteindre pour se conformer aux exigences prévues par le *Code*.

# Chapitre 3:

## Éducation et droits de la personne





« Toute personne a droit à l'éducation [...] L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

- Déclaration universelle des droits de l'homme (article 26)



L'égalité d'accès à l'éducation est un droit de la personne garanti par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario<sup>32</sup>, la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>33</sup> (la *Charte*) et le droit international<sup>34</sup>.

Cette partie du Plan d'action présente une synthèse des cadres juridiques et des textes législatifs, incluant le *Code des droits de la personne*, qui régissent les obligations incombant à l'ensemble des détenteurs d'obligations ainsi que les droits dont jouissent les élèves,<sup>35</sup> les employés dans le système d'éducation publique de l'Ontario, et le rôle des parents,<sup>36</sup> des groupes et défenseurs communautaires.

Le préambule du *Code des droits de la personne* dispose ce qui suit :

« Attendu que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous **les mêmes droits et les mêmes chances**, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province; ».

### 3.1 Le droit international

Le droit international sur les droits de la personne stipule les principes fondamentaux et les obligations qu'il incombe aux États Membres de respecter. L'Organisation des Nations Unies (ONU) reconnaît que l'éducation joue un rôle

majeur dans le développement de l'être humain et la croissance de la collectivité, et s'avère indispensable à l'exercice d'autres droits et libertés<sup>37</sup>.

L'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>38</sup> dispose que « [t]oute personne a droit à l'éducation »<sup>39</sup> et que « [l]'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux »<sup>40</sup>.

L'ONU déclare que l'éducation est « à la fois un droit fondamental en soi et une des clefs de l'exercice des autres droits inhérents à la personne humaine » dans deux pactes internationaux : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques<sup>41</sup> et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>42</sup>.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et d'autres instruments en matière de droits de la personne<sup>43</sup> s'appuient sur la Déclaration universelle des droits de l'homme et soulignent le rôle de l'éducation dans le renforcement des capacités personnelles, de la dignité et de l'estime de soi afin que tout un chacun puisse participer activement et apporter sa contribution à la société<sup>44</sup>.

L'éducation est essentielle à l'épanouissement personnel, social et économique et indispensable pour que tout un chacun puisse contribuer au bien-être de la collectivité. Pour concrétiser cette vision, l'ensemble des élèves doit bénéficier d'un accès équitable à une éducation convenable. En Ontario, les fournisseurs de services d'éducation ont tous des responsabilités particulières à satisfaire pour que cela devienne un état de fait<sup>45</sup>.

## 3.2 La Charte canadienne des droits et libertés (la Charte)

La *Charte* fait partie intégrante de la Constitution canadienne et prévaut sur toutes les autres lois du Canada. Elle garantit certains droits civils et politiques ainsi que l'égalité à l'égard des politiques, des pratiques et des textes législatifs pris par tous les ordres de gouvernement. La *Charte* s'applique à l'ensemble des organismes

publics, dont les écoles. Si la législation sur les droits de la personne a une portée quasi constitutionnelle au Canada, elle est assujettie à la *Charte* et doit être interprétée à la lumière de cette dernière<sup>46</sup>.

L'article 15 de la *Charte* dispose ce qui suit : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques »<sup>47</sup>.

La Cour suprême du Canada a toujours interprété le droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte* comme la « protection de l'égalité réelle »<sup>48</sup>. L'égalité réelle est un principe selon lequel « un traitement différent peut s'avérer nécessaire pour éviter de perpétuer des désavantages systémiques »<sup>49</sup>. Cela signifie que le gouvernement doit veiller à l'égalité des résultats en tenant compte des répercussions qu'une loi est susceptible d'avoir chez différents groupes. Les pouvoirs publics doivent prendre acte des obstacles systémiques qui engendrent des inégalités et agir pour les éliminer.

### 3.3 Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code)

Hormis la Constitution et les traités fédéraux, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévaut sur tous les autres textes législatifs en vigueur en Ontario (sauf cas où il est expressément prévu que le *Code* ne s'applique pas<sup>50</sup>). Ainsi, en cas de conflit entre la *Loi sur l'éducation* et le *Code*, par exemple, c'est le *Code* qui prévaut sauf exception établie dans l'autre loi. Les fournisseurs de services d'éducation ne peuvent donc pas se contenter de satisfaire aux exigences prescrites par la *Loi sur l'éducation*, et sont parfois tenus d'aller plus loin pour se conformer aux dispositions du *Code*.

Le *Code* stipule que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les articles du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que

chacun et chacune se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

Toute personne est protégée par le *Code* contre la discrimination et le harcèlement au regard de 17 motifs dans les cinq secteurs sociaux des services, de l'hébergement logement, des contrats, de l'emploi et de l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle.

En application de l'article 1 du *Code*, toute personne, y compris une ou un élève, a le droit à un traitement sans discrimination raciale dans le cadre des services, qu'ils soient fournis par un organisme public ou privé. L'éducation est un service public. Le *Code* protège les élèves contre les actes de discrimination et de harcèlement en milieu scolaire fondés sur la race et sur d'autres motifs protégés tels que le handicap, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle<sup>51</sup>.

## Race et racisme



**« Le racisme est bien un phénomène de société, mais ce sont les actes de discrimination raciale qui sont interdits par la Loi. »**

**- Commission ontarienne des droits de la personne**



Le *Code* ne donne pas de définition du terme **race**. Historiquement, on a défini la race comme étant un sous-ensemble biologique ou naturel de l'espèce humaine, en fonction de distinctions physiques, notamment la couleur de la peau et d'autres caractéristiques corporelles. La classification selon la race n'a aucun fondement scientifique légitime. Alors que les notions biologiques de la race sont tombées en discrédit, ce construit social demeure un levier puissant dans la société<sup>52</sup>.

Le **racisme** est un phénomène plus large que la discrimination raciale. Le racisme recouvre des attitudes et des comportements protégés par le *Code* lorsque ceux-ci constituent des actes de discrimination.

Au niveau **individuel**, le racisme peut s'exprimer par des propos ou s'insinuer dans les interactions de la vie courante. C'est dans ce sens qu'on emploie l'expression « racisme ordinaire ». Bien que diffuse, cette forme de racisme affecte grandement les personnes qui en sont victimes. S'il peut difficilement faire l'objet de plaintes, il peut y avoir des circonstances dans lesquelles le racisme ordinaire, dans le cadre d'un contexte plus large, suffit à justifier un constat de discrimination raciale. De la même façon, certaines expériences de discrimination se fondant sur plusieurs motifs protégés par le *Code* peuvent ne pas placer la race au centre de l'attention, instillant le doute quant à la véracité des accusations de racisme, y compris dans l'esprit de la victime. Toutefois, l'effet cumulatif de ces brimades quotidiennes est grave.

Au niveau **institutionnel** ou systémique, le racisme est évident dans certaines politiques, pratiques et procédures gouvernementales ou organisationnelles, ainsi que dans des « façons normales de faire », qui peuvent, directement ou indirectement, consciemment ou non, promouvoir, appuyer ou asseoir un privilège à impact différentiel pour certaines personnes et des désavantages pour d'autres.

Au niveau **sociétal**, le racisme est manifeste dans les expressions culturelles et idéologiques qui sous-tendent et soutiennent certaines valeurs et croyances dominantes. Il ressort dans un éventail de concepts, d'idées, d'images et d'institutions qui fournissent le cadre de signification et d'interprétation de la pensée racialisée dans la société. Cette forme de racisme est diffusée et reproduite par des organes de socialisation et de transmission culturelle, tels que les médias de masse (qui représentent souvent les personnes racialisées comme étant différentes de la norme ou comme des sources de problèmes), les écoles et universités, les doctrines et pratiques religieuses, l'art, la musique et la littérature. Les enfants commencent à s'imprégner de ces croyances et valeurs dès l'âge le plus tendre, ce qui perpétue le racisme au niveau sociétal.

Comme évoqué précédemment, le racisme envers les Noirs en Ontario est historiquement enraciné dans le colonialisme européen et la traite transatlantique

des esclaves, au nom desquels des êtres humains étaient traités comme des marchandises dans le commerce triangulaire entre l'Europe, l'Afrique et les Amériques. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans l'héritage de la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiennes et Afro-Canadiens dans la société, comme le manque d'opportunités, un statut socioéconomique inférieur, un taux de chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale. Partout en Amérique du Nord, y compris en Ontario, le racisme systémique envers les Noirs s'est enchâssé dans les structures de pouvoir qui perpétuent les avantages dont jouissent les personnes d'ascendance européenne (curriculum axé exclusivement sur l'histoire européenne ou qui exclut les contributions scientifiques ou littéraires des personnes ayant une ascendance autre qu'européenne, par exemple).

Bien que le *Code* interdise explicitement la discrimination raciale dans tous les contextes juridiques, le racisme et la discrimination raciale sont largement répandus et même acceptables en société pour bien des gens ainsi que dans la culture de la plupart des institutions.

## **Discrimination et discrimination raciale**

Comme le racisme, la discrimination est souvent subtile et peut revêtir diverses formes. La discrimination directe (par exemple, dans le cas où certains élèves sont moins bien ainsi que la discrimination indirecte sont toutes deux interdites aux termes de l'article 9 du *Code*.

La discrimination peut être ciblée ou indirecte, par suite d'un effet préjudiciable. La discrimination indirecte se produit lorsque certaines exigences, politiques, normes, qualifications, règles ou conditions, qui sont neutres à première vue, ont un effet négatif sur un individu ou un groupe d'individus en raison d'un motif illicite de discrimination.

La discrimination peut également être systémique<sup>53</sup> ou institutionnalisée. Ce type de discrimination désigne des attitudes, des schémas de comportement, des politiques ou des pratiques qui sont en vigueur au sein d'une institution ou d'un

secteur et qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour certaines personnes au regard des motifs protégés par le *Code*.

Le document « [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#) » (2005) publié par la CODP précise ce qui suit : « Il n'est pas nécessaire que, lors des interactions entre les parties, des paroles ou des commentaires liés à la race soient énoncés pour démontrer qu'il y a bel et bien eu discrimination raciale. Cependant, lorsque des commentaires de cette nature ont été faits, ils constituent des preuves que la race a joué dans le traitement de la personne en cause. De même, des commentaires négatifs à propos de quelqu'un qui se porte à la défense des droits de la personne ou de pratiques équitables viendront appuyer l'inférence que la race a joué comme facteur dans l'interaction d'un particulier ou d'une organisation avec l'intéressé. »<sup>54</sup>

À titre d'exemple, l'affaire *Nelson v. Durham Board of Education* portée devant le TDPO illustre la manière dont le racisme systémique et les commentaires à connotation raciale peuvent concourir à créer des obstacles à l'encontre des éducatrices et éducateurs noirs. En effet, le TDPO a constaté que M. Nelson, un directeur adjoint noir, avait été victime de discrimination raciale systémique et directe dans ses efforts visant à accéder au poste de directeur d'école. Le TDPO a également observé que

« [...] des mentions dénuées de pertinence de la race de [M. Nelson] et d'un enseignant noir de la part du personnel de direction au cours d'entrevues et/ou de discussions portant sur les opportunités de mutation, de même que des exhortations adressées aux enseignants noirs qui prônaient l'adoption de pratiques équitables de "ne pas s'attendre à ce que les choses changent du jour au lendemain" soutenaient la conclusion que les décisions au sujet des mutations et des promotions étaient influencées par des considérations raciales.<sup>55</sup> »

## Discrimination fondée sur plusieurs motifs protégés par le Code (intersectionnalité)

La discrimination peut être intersectionnelle lorsqu'elle se fonde sur plusieurs motifs protégés par le *Code*. Par exemple, les élèves qui s'identifient au regard d'au moins deux de ces motifs peuvent être victimes de discrimination aggravée revêtant un caractère singulier en raison de la façon dont leurs identités se recoupent<sup>56</sup>.

L'« intersectionnalité » a été définie comme désignant une « oppression intersectionnelle issue de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle »<sup>57</sup>. L'approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents<sup>58</sup>.

L'utilisation d'une approche intersectionnelle ou contextualisée de la discrimination fondée sur des motifs multiples présente de nombreux avantages. Elle permet de reconnaître la complexité de la façon dont chaque personne ressent la discrimination, de tenir compte du fait que l'expérience de discrimination peut avoir un caractère unique et de prendre en considération le contexte social et historique du groupe. Elle met l'accent sur la façon dont la société traite la personne en conséquence de la confluence des motifs et n'exige pas d'elle qu'elle se moule dans un compartiment ou une catégorie rigide.

Dans l'affaire *Egan c. Canada*<sup>59</sup>, l'ancienne juge de la Cour suprême du Canada L'Heureux-Dubé a observé ce qui suit dans son opinion dissidente : « Plus souvent qu'autrement, le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente »<sup>60</sup>. La juge L'Heureux-Dubé a répété que les formes de discrimination ne peuvent pas être réduites à des compartiments étanches; il arrive fréquemment qu'elles se chevauchent largement<sup>61</sup>. Dans l'affaire *Corbiere c. Canada*<sup>62</sup>, la juge L'Heureux-Dubé a par ailleurs fait valoir la notion d'entrecroisement des motifs de discrimination, arguant que « [l'on peut dire] que [l]es femmes autochtones [sont] **doublement défavorisées** en raison de leur sexe et de leur race »<sup>63</sup> (ajout de la mise en relief).

Le TDPO a également affirmé que les personnes « dont les identités sociales sont multiples ou se recoupent peuvent être particulièrement vulnérables »<sup>64</sup> (traduction libre).

Par exemple, les élèves noirs en situation de handicap sont susceptibles de subir des désavantages distincts en éducation, avec le risque qu'ils soient acheminés vers des programmes particuliers en raison de préjugés et de stéréotypes à l'égard de leurs capacités, ce qui reflète un biais envers eux connexe aux motifs de handicap et de race<sup>65</sup>.

On observe également une intersectionnalité importante sur le plan social entre la race et la santé mentale dans un contexte policier, laquelle pourrait avoir une incidence sur la décision de recourir à la force. Les stéréotypes sur la violence et la criminalité chez les personnes noires persistent, tout comme les préoccupations selon lesquelles les agents de police seraient plus susceptibles d'avoir recours à la force auprès de ces personnes. De plus, les personnes ayant des troubles mentaux pourraient courir plus de risques de faire l'objet d'usage de force policière en raison de leurs comportements ou réactions aux directives de la police, lesquels peuvent sembler inhabituels, imprévisibles ou inappropriés, ou de suppositions stéréotypées des agents de police relatives à la dangerosité ou à la violence<sup>66</sup>.

Pour résoudre ces cas de figure, il est impératif de comprendre comment le racisme et le capacitisme ou le racisme et la santé mentale s'entrecroisent et concourent à créer des obstacles inédits exigeant une analyse des multiples formes d'oppression à l'œuvre.

## **Harcèlement et harcèlement à caractère racial**

Le système d'éducation publique a pour mandat de maintenir un milieu d'apprentissage sécuritaire pour tous les élèves, y compris les élèves noirs; à ce titre, il lui incombe notamment de prévenir les comportements d'intimidation et de harcèlement<sup>67</sup>. Le *Code* définit le harcèlement comme le « [f]ait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires<sup>68</sup> lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.<sup>69, 70</sup> »

Les élèves noirs ont le droit d'être à l'abri du harcèlement en milieu scolaire. Lorsqu'une élève noire/un élève noir ou une éducatrice noire/un éducateur noir fait l'objet de harcèlement fondé sur la race dans le système d'éducation, il est question de discrimination et ce type de comportements est donc interdit<sup>71</sup>. L'obligation de prévenir le harcèlement incombe aux personnes suivantes :

1. Les éducatrices et éducateurs ou les professionnelles et professionnels en éducation qui harcèlent les élèves au regard d'un motif protégé par le *Code*;
2. Les éducatrices et éducateurs ou les professionnelles et professionnels en éducation qui savent ou devraient savoir qu'une ou un élève est la cible de harcèlement au regard des motifs protégés par le *Code* et qui ne prennent pas de mesures efficaces aux niveaux individuel et systémique pour remédier au harcèlement.

Le harcèlement, y compris l'intimidation, survient de plus en plus dans le cyberespace, par le biais des messages textes, des réseaux sociaux (par exemple : TikTok, Snapchat, X, WhatsApp, Instagram) ou encore des courriels<sup>72</sup>. Les détenteurs d'obligations dans le système d'éducation qui ne prennent pas de mesures contre les actes de harcèlement au sens du *Code* qui se produisent peuvent être tenus responsables de la création ou de l'acceptation d'un milieu empoisonné pour toute personne victime dudit harcèlement<sup>73</sup>.

Les tribunaux reconnaissent nommément l'impact des insultes de nature raciale sur les personnes racialisées. En particulier, les tribunaux ont reconnu que, lorsque des Blancs en position de pouvoir se servent directement ou indirectement de termes, d'illustrations ou d'objets racistes pour insulter des Noirs ou d'autres personnes racialisées, leurs propos assoient la croyance historique voulant que les Blancs soient supérieurs aux autres races<sup>74</sup> et normalisent l'utilisation d'un discours et d'un comportement à caractère raciste au sein de l'établissement.

Les types de comportements suivants sont généralement considérés comme du harcèlement, indépendamment de l'intention sous-jacente :

- épithètes, insultes ou plaisanteries de nature raciale<sup>75, 76</sup>
- surnoms ou interpellations insultantes à caractère racial<sup>77</sup>
- graffitis ou caricatures à teneur raciale<sup>78</sup>

- commentaires ridiculisant des personnes en raison de caractéristiques liées à la race, à des vêtements religieux ou à des coiffures, par exemple
- moqueries et plaisanteries adressées à une personne et se rapportant à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine ou à l'origine ethnique
- mentions inappropriées d'organisations racistes
- images, caricatures, plaisanteries ou contenus injurieux diffusés par message texte, discussion de groupe, courriel ou message privé; affichage d'un écran de veille à thème racial offensant, y compris sur un appareil mobile<sup>79</sup>

Le TDPO a établi qu'il peut y avoir infraction au *Code* même si la personne visée ne s'oppose pas immédiatement aux actes de harcèlement<sup>80</sup>. Une élève noire/un élève noir ou une éducatrice noire/un éducateur noir qui fait l'objet de harcèlement peut se trouver dans une situation vulnérable ou choisir d'intérioriser les effets du harcèlement par crainte des conséquences si elle ou il avait formulé des objections au moment des faits. Les détenteurs d'obligations sont tenus de maintenir un environnement exempt de discrimination et de harcèlement, même en l'absence d'objections<sup>81</sup>.

## Milieu empoisonné

Si le *Code* définit le harcèlement comme le fait de « faire des remarques ou des gestes vexatoires [...] », une seule remarque ou un seul incident, s'il est suffisamment grave ou substantiel, peut induire la création d'un **milieu empoisonné**. « Le constat d'[un milieu empoisonné] se fonde sur la nature des remarques ou des gestes et sur l'impact qu'ils ont sur une personne, plutôt que sur le nombre de fois où le comportement se reproduit.<sup>82</sup> »

On peut retrouver un milieu empoisonné dans le contexte des services d'enseignement. Or, les écoles ont l'obligation de maintenir activement un milieu d'apprentissage positif et non discriminatoire. En milieu scolaire, les élèves ont le droit d'être à l'abri d'un milieu empoisonné, que celui-ci résulte du comportement inapproprié d'une éducatrice ou d'un éducateur, d'une professionnelle ou d'un professionnel en éducation, ou d'autres élèves. Il n'est pas nécessaire que le comportement vise une personne pour créer une atmosphère empoisonnée. De

plus, une personne peut devoir subir ce climat, même si elle n'est pas membre du groupe visé.

Les éducatrices et éducateurs ou les professionnelles et professionnels en éducation sont tenus d'intervenir immédiatement dans les situations pouvant donner lieu à des moqueries ou à des actes d'intimidation et de harcèlement à caractère racial.

### 3.4 La Loi sur l'éducation

Le droit international sur les droits de la personne et l'éducation a exercé une influence non seulement sur les lois traitant de ces questions aux échelons fédéral et provincial, mais aussi sur la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario. Principal texte législatif régissant l'éducation dans la province<sup>83</sup>, la *Loi sur l'éducation* établit le cadre d'organisation, de gouvernance et de fonctionnement des écoles publiques. La *Loi sur l'éducation* dispose ce qui suit :

« Un système d'éducation publique vigoureux constitue le fondement d'une société prospère, solidaire et empreinte de civilité.<sup>84</sup> »

et

« L'éducation a pour but de donner aux élèves la possibilité de réaliser leur potentiel et de devenir des citoyens possédant de solides compétences, connaissances et qualités humaines qui contribueront au bien-être de la société où ils vivent.<sup>85</sup> »

La *Loi sur l'éducation* et les règlements pris en application<sup>86</sup> définissent les fonctions et les responsabilités des différents partenaires du secteur de l'éducation. Aux termes de la *Loi sur l'éducation*, tous les partenaires du secteur de l'éducation, notamment la ou le ministre, le ministère et les conseils scolaires, ont un rôle à jouer dans l'amélioration du rendement des élèves et de leur bien-être, la suppression des écarts en matière de rendement des élèves et le maintien de la confiance dans le système d'éducation publique de la province<sup>87</sup>.

# Chapitre 4:

## Discrimination systémique envers les Noirs en éducation





**« Dans la quête de solutions face à un système qui n’a pas été conçu pour nous, il est important de comprendre que les systèmes s’entretiennent mutuellement. Lorsque l’on parle du conduit de l’école à la prison, les deux systèmes en jeu s’appuient l’un sur l’autre. »**

**- Membre de la collectivité**



La réalité de la discrimination raciale systémique au Canada et en Ontario est indéniable. Les personnes noires et racialisées font face à la pauvreté de manière disproportionnée et sont surreprésentées dans les services de protection de l’enfance et la population carcérale, tandis qu’elles sont sous-représentées dans les secteurs clés de la société, notamment les institutions politiques, administratives, économiques et médiatiques. Elles se heurtent également à des obstacles en matière d’emploi, de logement et de soins de santé, entres autres défis. Les tribunaux et le droit au Canada reconnaissent de longue date l’existence du racisme et de la discrimination envers les Noirs<sup>88</sup>.

## **4.1 État actuel du racisme et de la discrimination envers les Noirs en éducation**

Le racisme structurel et systémique envers les Noirs enraciné dans le système d’éducation a laissé le champ libre aux actes de discrimination dont la communauté noire fait écho et se plaint depuis des décennies.

Le [Recueil de recommandations](#) de la CODP dresse une liste non exhaustive de rapports et de recommandations sur la lutte contre le racisme envers les Noirs dans le système d’éducation de l’Ontario remontant jusqu’en 1948, confirmant ainsi que la discrimination systémique envers les élèves noirs ne date pas d’hier et reste d’actualité. Le rapport « [Ce que nous avons entendu](#) » de la CODP met en évidence l’ampleur, la profondeur, la gravité et la régularité des expériences de racisme systémique vécues par les élèves, les éducatrices et éducateurs, et les

administratrices et administrateurs noirs au sein des conseils scolaires en Ontario : il s'agit d'une crise qui entrave l'exercice du droit à l'éducation à l'échelle de la province.

En raison de la discrimination, les élèves noirs et leurs familles se heurtent encore et toujours à des obstacles, des barrières et des désavantages qui réduisent leur potentiel. L'éducation a vocation à favoriser l'épanouissement, la créativité et l'innovation, dans l'optique de préparer les élèves à participer à la vie sociale. Lorsque le système d'éducation met en échec les élèves noirs, il prive l'ensemble de la population ontarienne des contributions économiques, politiques et sociales optimales que ce pan important de la société pourrait lui apporter.

## **Enjeux sociétaux touchant les élèves noirs en éducation**

Si la pandémie de COVID-19 a exacerbé divers enjeux sociaux tels que la sécurité alimentaire, la précarité du logement, la hausse des inégalités salariales, les inégalités quant à l'état de santé et à l'accès aux soutiens en matière de santé mentale, la vulnérabilité face aux effets du changement climatique et la violence conjugale, elle a également révélé l'ampleur des inégalités qui existaient déjà dans ces domaines, lesquelles ont été à l'origine des taux disproportionnés de personnes malades et décédées au sein des populations noires en Ontario. Les statistiques à l'échelle de la province et de la région du grand Toronto (RGT) ont prouvé que la COVID-19 a touché de manière disproportionnée les groupes méritant l'équité, en particulier les personnes à faible revenu et les communautés racialisées<sup>89, 90, 91</sup>. Selon les premiers rapports, 83 % des cas signalés de COVID-19 à Toronto ont été recensés au sein des groupes racialisés, alors que ces derniers représentaient à peine plus de la moitié de la population totale<sup>92</sup>. Ces groupes ont également enregistré de moins bons résultats en matière de santé, notamment des taux de mortalité supérieurs.

Les données probantes indiquent que la pandémie a eu d'importantes répercussions sur la santé mentale des personnes racialisées, y compris des élèves noirs<sup>93</sup>. D'après Statistique Canada<sup>94</sup>, les Canadiennes et les Canadiens racialisés ont fait état de moins bons résultats en matière de santé mentale que leurs homologues non racialisés, ce qui met en exergue le recoupement entre racisme

systemique et inégalités en matière de santé. Ces problématiques continuent de peser de manière disproportionnée sur les communautés racialisées, notamment les élèves, les éducatrices et éducateurs, et les administratrices et administrateurs noirs.

Le ministère de l'Éducation doit mettre à la disposition des éducatrices et éducateurs, des administratrices et administrateurs et des conseils scolaires les ressources nécessaires pour atténuer l'effet des inégalités sur les élèves noirs et leurs familles au sein des communautés scolaires. Cela peut passer par l'amélioration des programmes d'alimentation dans les écoles, l'offre accrue d'activités périscolaires accessibles et pertinentes sur le plan culturel, la multiplication des soutiens en matière de santé mentale et l'adoption d'une approche plus inclusive des services d'éducation qui tienne compte de l'entrecroisement inédit des dimensions identitaires chez les élèves noirs.



**« Mon école propose un programme artistique à titre d'espace sûr exclusivement réservé aux personnes queer. Or, la majorité des personnes queer sont blanches alors il s'adresse en particulier à elles. En tant que personne queer noire, je me sens exclue. Les élèves doués en musique/art comme moi ne se sentent pas acceptés dans ces lieux. »**

**- Élève noir**



Durant les consultations, la CODP a entendu des membres du corps enseignant et du personnel administratif évoquer leurs préoccupations concernant les effectifs élevés par classe, les contraintes accrues et la surcharge de travail induite par l'élargissement de leurs fonctions au-delà des responsabilités pédagogiques et administratives ordinaires, avec pour conséquence une usure des professionnels qualifiés. D'après l'enquête ontarienne annuelle 2023-2024 de People for Education, les pénuries actuelles de personnel posent un défi quotidien dans de nombreuses écoles de l'Ontario, d'où le recours accru à des enseignantes et enseignants non qualifiés pour combler les lacunes majeures<sup>95</sup>.

## Obligations de lutte contre la discrimination systémique



**« Le respect du Code des droits de la personne est une obligation légale. »**

**- Commission ontarienne des droits de la personne**



Les fournisseurs de services d'éducation sont tenus de veiller à ne pas exercer de discrimination systémique ou institutionnelle. Cette obligation positive reste en vigueur même si aucune plainte n'a été déposée. Les détenteurs d'obligations doivent prendre des mesures efficaces pour évaluer et atténuer les pratiques discriminatoires dans l'optique de cultiver un milieu d'apprentissage et de travail exempt de discrimination.

Durant nos consultations communautaires, un manque d'uniformité a été souligné au niveau des outils de surveillance et de reddition de compte se rapportant aux obligations inhérentes en matière de droits de la personne détenues par les facultés d'éducation<sup>96</sup>, les syndicats, les écoles, les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation a contribué à établir une culture de racisme à la fois latent et manifeste envers les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs. Cette culture s'observe, par exemple, à travers les cas de harcèlement et de discrimination directs, mais aussi dans la conception du curriculum, les mesures disciplinaires à l'égard des élèves (suspensions, exclusions et renvois, notamment)<sup>97</sup> et du corps enseignant, les pratiques d'embauche, les relations de travail et la formation des enseignantes et enseignants.

Par ailleurs, les personnes qui portent plainte font souvent face à un surcroît d'obstacles, dont la réduction au silence, le harcèlement et d'autres formes de représailles qui diminuent la prise de responsabilité à l'échelle du système tout entier<sup>98</sup>. Or, ces actes font plus que porter préjudice aux personnes concernées : ils perpétuent également une absence de responsabilisation et une culture du

statu quo au sein du système. L'ampleur du problème et de ses effets néfastes est bien documentée<sup>99</sup>.

Le répercussions de tels incidents vont au-delà du préjudice immédiat subi par les personnes concernées : les actes de représailles dissuadent également les dépôts de plainte. Le manque de confiance dans la capacité du système à faire advenir une issue équitable et juste accentue le problème et insinue des doutes quant aux responsabilités touchant la prévention et la lutte contre les pratiques discriminatoires. Cette situation doit changer.

# Chapitre 5:

## Constatations et discussion





**« Les élèves noirs doivent être reconnus et traités comme des enfants et des jeunes dignes de compassion et de bienveillance, ainsi qu’être valorisés et respectés de manière affirmée pour leur faire savoir qu’ils sont vus, qu’ils comptent et qu’ils font partie de leur école même s’ils ont des besoins dans un quelconque domaine. Ils doivent avoir accès à toute chose dont dispose l’ensemble des élèves au sein du système, recevoir des encouragements et des soutiens, et bénéficier des occasions et des ressources nécessaires pour s’épanouir en cas de besoin. Ils doivent se voir représentés dans toutes les facettes de leur milieu scolaire et être invités à s’exprimer sur les omissions qu’ils sont susceptibles de constater dans leurs lectures, les images affichées aux murs et les exemples cités en classe. »**

**– Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l’Ontario**



## **5.1 Les besoins des élèves noirs**

Les élèves noirs savent très précisément ce dont ils ont besoin pour réussir : un corps enseignant et un personnel administratif qui se soucient de leur réussite. Malheureusement, ce n’est pas toujours le cas. Le personnel d’éducation doit être doté des connaissances, des politiques et des procédures nécessaires pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination systémique envers les Noirs dans le système d’éducation.

Il est important que les éducatrices, les éducateurs, les administratrices et les administrateurs adoptent des approches fondées sur les droits de la personne qui veillent à la création d’espaces dédiés aux élèves noirs, ainsi qu’à la prise en compte des contributions historiques des Noirs sur le plan social et des autres expériences culturelles non européennes dans la planification des leçons, l’enseignement et la

pédagogie. Ces principes sont fondamentaux et doivent devenir la norme dans un Ontario diversifié, au lieu d'être considérés comme des « excentricités ».

D'après divers témoignages d'élèves, d'éducatrices et d'éducateurs noirs recueillis par la CODP, la mise en place d'une approche fondée sur les droits de la personne leur a permis de se sentir bien accueillis dans certaines écoles. D'autres élèves ont exprimé le souhait de voir leurs écoles appliquer une telle approche.

L'adoption d'une approche fondée sur les droits de la personne implique d'autoriser les élèves noirs à faire des erreurs, de prendre des mesures disciplinaires respectueuses de leur dignité, de leur permettre de poser des questions et d'exprimer leurs inquiétudes, de les stimuler sur le plan scolaire, de leur offrir les occasions et les soutiens nécessaires pour concrétiser leurs attentes, aussi élevées soient-elles, d'assurer un enseignement adapté sur le plan culturel et de leur donner accès à des espaces respectueux de leur identité.



**« Pour moi, la “Black Joy” désigne le fait de pouvoir être complètement moi-même et de me sentir en sécurité pour montrer ce que je peux offrir. Parfois, on doit se taire pour se faire une place, non pas parce qu'on veut s'intégrer mais simplement pour survivre en société. Un espace inclusif qui me permet de m'épanouir au maximum de mes possibilités, c'est ce que représente la “Black Joy”. »**

**– Éducateur noir**



### **« Black Joy »**

Thème majeur parmi les points abordés lors des consultations de la CODP, tel qu'introduit précédemment, la « Black Joy » incarne la réappropriation de l'humanité des Noirs et affirme leurs identités au-delà du statut de victimes, et ce, malgré la réalité du racisme et de la discrimination. La « Black Joy » s'oppose aux

récits et aux événements destinés à normaliser la déshumanisation et la marginalisation des personnes noires<sup>100</sup>. Ce concept désigne le bonheur, la joie, la créativité et la capacité à s'épanouir face aux forces du racisme et de la discrimination<sup>101</sup>.

Les élèves noirs en Ontario s'appuient sur la « Black Joy » pour affirmer l'image personnelle positive qu'ils se forgent malgré les expériences négatives, y compris les messages négatifs véhiculés dans le système d'éducation qui créent des obstacles à leur réussite et effacent les contributions sociales de leurs communautés. Bon nombre d'élèves noirs ont fait part de la joie qu'ils ressentent en compagnie de leurs pairs et des membres de leur famille, lors des célébrations culturelles et dans des environnements positifs et bienveillants en milieu scolaire et en dehors. Ils déclarent que cette joie les protège du racisme et de la discrimination dont ils font l'objet de la part du corps enseignant, du personnel administratif et de leurs camarades.

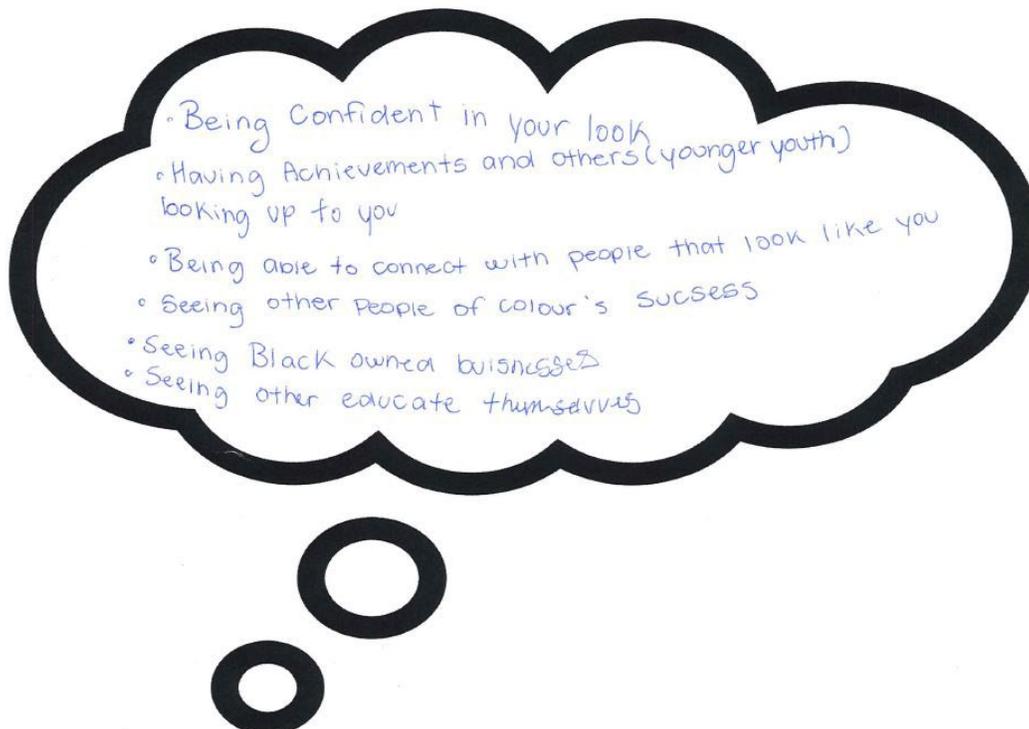
La CODP a conscience des efforts entrepris dans le système d'éducation pour obtenir des résultats positifs en faveur des élèves par le biais de stratégies, de politiques et de procédures visant à lutter contre la discrimination systémique. Néanmoins, ces initiatives ne parviennent souvent pas à faire advenir un système d'éducation capable de maximiser le potentiel de chaque élève et exempt de discrimination envers les élèves noirs. Il est indispensable d'approfondir ce travail, engagements pérennes à l'appui, de façon à promouvoir la « Black Joy » en gommant les disparités à l'origine des résultats médiocres observés de manière disproportionnée parmi les élèves noirs.

Le système d'éducation doit mettre en avant les expériences et les résultats positifs des élèves noirs afin de faire naître chez eux un sentiment d'appartenance et de renforcer leur capacité à prendre part à la vie communautaire et sociale et à apporter leurs contributions.

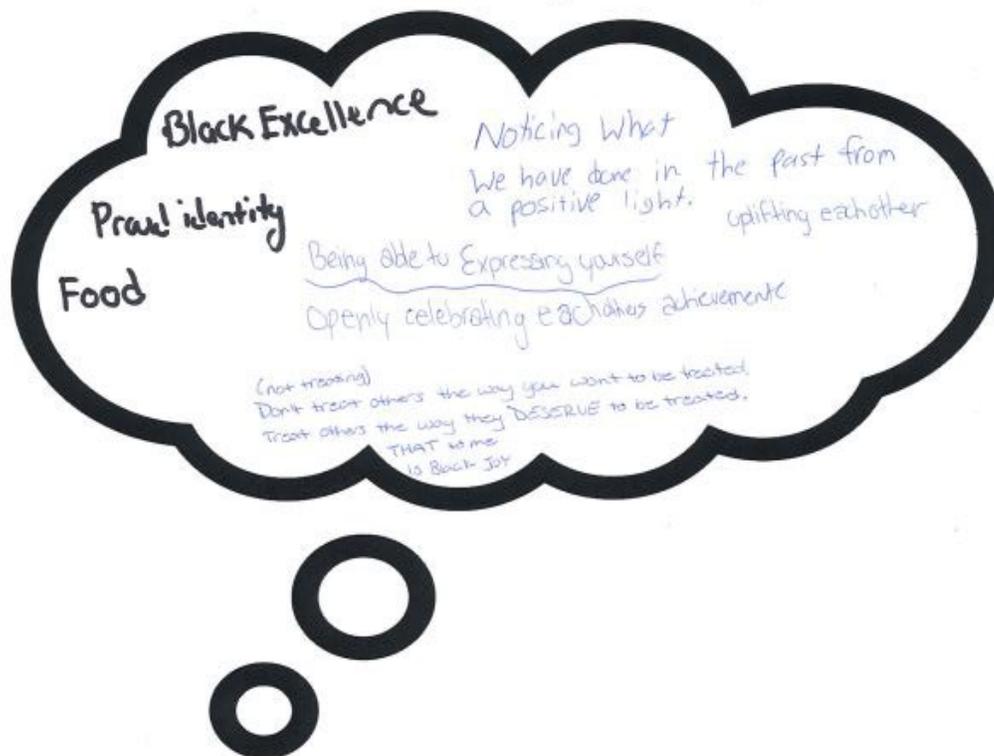
## What does Black Joy mean to you?



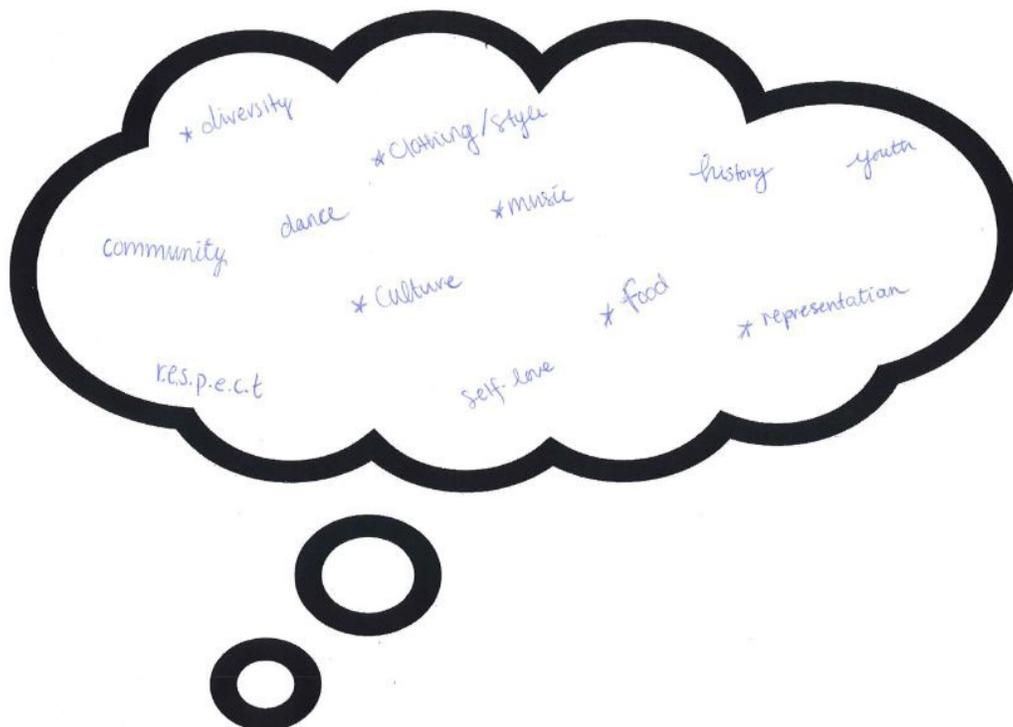
## What does Black Joy mean to you?



## What does Black Joy mean to you?



## What does Black Joy mean to you?



## Élèves noirs nouvellement arrivés

Selon le Recensement de 2021 de Statistique Canada, plus de 55 % des Ontariennes et Ontariens noirs de nouveaux arrivants<sup>102</sup>, dont près de 22 % étaient âgés de 0 à 19 ans. Plusieurs élèves noirs ont raconté leurs expériences en tant que nouveaux arrivants au Canada, lesquelles se sont avérées différentes de celles vécues par les élèves noirs nés en Ontario ou au Canada et dont les familles étaient installées depuis une génération, voire plus. Ces personnes ont déclaré s'identifier principalement à leurs origines culturelles ou nationales et ne pas avoir l'habitude de se voir attribuer l'étiquette de « Noir » qui n'était pas entièrement en phase avec leur sentiment identitaire. Les élèves noirs francophones nouvellement arrivés qui s'identifiaient en tant que membres d'une minorité linguistique au sein de la communauté noire au sens large ont des besoins particuliers qui diffèrent de ceux des autres élèves noirs en éducation<sup>103</sup>.

Les élèves noirs nouvellement arrivés, tant francophones qu'anglophones, ont expliqué comment leur vécu personnel de la discrimination raciale en milieu scolaire les a sensibilisés à l'existence de la discrimination envers les Noirs et au fait que cette dernière contribue à gommer leur propre sentiment d'identité culturelle.

Les nouveaux arrivants sont plus susceptibles d'être des apprenants multilingues. Or, ces élèves ont signalé que, dans certains cas, leurs familles rencontrent davantage de difficultés pour inscrire leurs enfants dans les classes appropriées, car les écoles présupposent que ces derniers ne comprennent ni l'anglais, ni le français (lorsqu'il s'agit de familles francophones).

Les élèves nouvellement arrivés ont mentionné l'existence de dynamiques et de pressions familiales qui influent sur leur compréhension du système d'éducation et sur la capacité ou la volonté des élèves eux-mêmes et de leurs familles d'interagir avec ce dernier. Par exemple, bon nombre d'élèves noirs francophones ont expliqué que leurs parents ont suivi des études postsecondaires avancées et accordent une immense importance au rendement scolaire, mais ne comprennent pas toujours les problématiques rencontrées par leurs enfants noirs dans les écoles ontariennes. Dans bien des cas, les parents en question font également preuve de réticence à l'idée de confronter le personnel d'éducation ou d'administration au nom de leurs enfants, en raison de normes culturelles et de la

peur de représailles de la part des figures d'autorité, y compris les éducatrices et éducateurs. Il est indispensable d'intensifier les efforts pour entrer en relation avec les parents et les tuteurs afin de promouvoir le dialogue et la compréhension et rendre les écoles plus accessibles.

## 5.2 Les programmes de soutien en milieu scolaire

Si les programmes de soutien en milieu scolaire sont des initiatives indispensables à l'instauration d'un milieu d'apprentissage sans discrimination en faveur des élèves noirs, leur efficacité reste souvent assujéti à l'ampleur des appuis administratifs et financiers dont ils bénéficient. Il est important que les écoles et les conseils scolaires continuent d'élaborer, de déployer et de soutenir ce type de programmes. De la même façon, il est primordial que le ministère de l'Éducation accompagne les conseils scolaires dans cette démarche.

### Structures d'affinité

Les structures d'affinité ont pour but de rassembler des personnes ayant un point commun pour qu'elles bénéficient des avantages mutuels de cette identité partagée. Les structures d'affinité visent à créer des espaces sécuritaires au sein desquels les membres peuvent aspirer au courage, tisser des liens et trouver du soutien, du réconfort et une communauté.

Les associations ou groupements d'élèves noirs, par exemple, jouent un rôle essentiel en ce qu'ils proposent aux élèves noirs des occasions d'échange, de réjouissance et de rassemblement communautaire. Que les élèves préfèrent se réunir entre membres d'une diaspora ou dans des groupes inclusifs, il est essentiel que ces initiatives reçoivent le soutien réservé aux stratégies qui contribuent à améliorer le sentiment d'appartenance et le bien-être des élèves noirs.



**« Les élèves noirs n'osent pas rejoindre des groupes d'affinité à l'école secondaire. Lors du forum d'adhésion aux clubs, les élèves noirs cherchant à s'inscrire faisaient preuve de timidité. Les élèves blancs s'en amusaient. Ils ne donnent pas l'impression que tout le monde est le bienvenu. »**

**- Élève noir**



Les associations ou groupements d'élèves noirs offrent un moyen de créer un espace sécuritaire et accueillant en milieu scolaire et de faire naître un sentiment d'appartenance chez les élèves noirs au travers d'activités, d'un soutien scolaire ciblé et de possibilités de mentorat et de soutien par les pairs. Certains élèves ont constaté l'existence d'idées reçues ou de stéréotypes dans la manière de penser de leurs pairs, des éducatrices et des éducateurs. Par exemple, des membres du personnel d'éducation n'appartenant pas à la communauté noire leur ont demandé s'ils entreprenaient des activités scolaires dans leurs structures d'affinité ou s'ils « en profitaient juste pour manquer les cours ». Des éducatrices et éducateurs noirs ont également déploré un rejet de la part de collègues non noirs estimant que ces associations ou groupements constituaient un « traitement de faveur » des élèves noirs. Certains élèves noirs choisissent de ne pas rejoindre ces structures, car ils craignent d'essuyer des remarques négatives de leurs pairs ou des éducatrices et éducateurs, ou car ils jugent l'atmosphère trop sérieuse. C'est particulièrement le cas des élèves de 9<sup>e</sup> année. En soutenant les structures d'affinité, les administratrices, les administrateurs, les éducatrices et les éducateurs peuvent démontrer leur engagement à œuvrer en faveur d'un milieu d'apprentissage inclusif et bienveillant.

## Programmes spéciaux

Durant les consultations menées par la CODP, les éducatrices, les éducateurs et les élèves ont cité de nombreux programmes qui ont aidé avec succès les élèves noirs à surmonter leurs difficultés personnelles et scolaires.

Le Sankofa Centre of Excellence [Centre d'excellence Sankofa; traduction libre] du conseil scolaire d'Ottawa-Carleton fournit un soutien intensif et adapté sur le plan culturel dans le but d'améliorer le rendement scolaire et le bien-être général des élèves noirs. Ces programmes contribuent à renforcer la confiance, ainsi qu'à améliorer l'assiduité et la participation des élèves, avec à la clé des taux supérieurs d'obtention de diplôme et un engagement communautaire accru<sup>104</sup>.

Le programme Create Your Future (CYF) [Crée ton futur; traduction libre] du conseil scolaire du Greater Essex County, quant à lui, accompagne les élèves racialisés au moyen d'interventions personnalisées leur permettant de nouer des relations constructives et de bénéficier de ressources essentielles. La mise en œuvre du programme CYF a porté ses fruits en offrant une réponse complète et sur mesure aux besoins globaux des élèves noirs et racialisés<sup>105</sup>. Les conseillères et conseillers du programme fournissent une aide à l'orientation scolaire, ainsi qu'un soutien social et émotionnel, et favorisent les interactions avec des travailleuses et travailleurs sociaux, des membres de la collectivité et des professionnels de l'enseignement supérieur afin de créer une expérience pédagogique plus diversifiée et mieux adaptée sur le plan culturel. Cette approche à volets multiples améliore l'assiduité, le bien-être et le rendement des élèves, et les incite à poursuivre des études postsecondaires<sup>106</sup>.

De la même façon, le Centre of Excellence for Black Student Achievement [Centre d'excellence pour la réussite des élèves noirs; traduction libre] du conseil scolaire de Toronto (TDSB) donne la priorité aux besoins et aux expériences des élèves noirs de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année en promouvant des environnements dans lesquels l'identité et les accomplissements de la communauté noire sont mis à l'honneur. Ces initiatives sont nées d'une action communautaire de plaidoyer à long terme en faveur de changements systémiques, axée sur « la « Black Joy », le brio, l'excellence et la réussite [traduction libre] », parallèlement à l'élimination du

racisme et de la discrimination envers les Noirs au sein des établissements d'enseignement<sup>107</sup>.

Il s'avérerait utile de relier ces programmes à l'efficacité prouvée à la planification, aux politiques et aux stratégies d'ordre général des conseils scolaires et du ministère.

### **5.3 Les soutiens offerts par le système**

Il est important pour l'ensemble des élèves, y compris les élèves noirs, de côtoyer des éducatrices et éducateurs qualifiés et agréés capables d'enseigner de manière appropriée et de les accompagner dans un milieu d'apprentissage sans discrimination.

Historiquement, compte tenu de l'ancrage du racisme dans le système d'éducation publique et de la discrimination subie par les élèves noirs, c'est aux communautés noires qu'il incombait de s'assurer que ces derniers recevaient une éducation appropriée. Plus récemment, à force d'actions de plaidoyer, le système d'éducation a mis en place divers soutiens supplémentaires à l'intention des élèves, des parents, du corps enseignant et du personnel administratif dans le but d'atténuer la discrimination systémique et ses effets, de résoudre le problème de sous-dotation en ressources et d'alléger le fardeau pesant sur les épaules des éducatrices, des éducateurs, des administratrices et des administrateurs en ce qui concerne la réussite des élèves<sup>108</sup>.

#### **Accompagnement au diplôme**

Les accompagnatrices et accompagnateurs pour l'obtention du diplôme sont des éducatrices et des éducateurs qui aident les élèves noirs de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année à mieux réussir à l'école et à améliorer leur bien-être. En plus d'assurer un mentorat, ces professionnels mettent les élèves et les familles en relation avec les ressources communautaires et collaborent avec les écoles et les établissements d'enseignement postsecondaire afin de créer des passerelles vers l'obtention de diplôme et d'autres occasions futures.

Les accompagnatrices et accompagnateurs pour l'obtention du diplôme jouent un rôle crucial dans le parcours des élèves noirs vers la réussite scolaire et l'obtention du diplôme en leur offrant, ainsi qu'à leurs familles, des soutiens intensifs et adaptés sur le plan culturel et en défendant leurs intérêts avec dévouement. Soutien personnalisé, mentorat et plaidoyer forment un tremplin vers la réussite pour des élèves qui, sans cela, risqueraient d'être marginalisés sous l'effet des pratiques discriminatoires à l'œuvre dans le système d'éducation<sup>109</sup>. Grâce au programme d'accompagnement au diplôme, plusieurs conseils scolaires ont observé une hausse de la réussite scolaire des élèves, un sentiment renforcé d'attachement à l'école et une multiplication des parcours vers l'enseignement postsecondaire.

Les équipes de direction des conseils scolaires doivent offrir un appui renforcé aux accompagnatrices et accompagnateurs pour l'obtention du diplôme et clarifier leurs rôles et leurs responsabilités dans le cadre du programme de réussite des élèves et de la planification des axes d'amélioration du conseil. Les éducatrices, les éducateurs, les administratrices et les administrateurs peuvent travailler de concert avec ces professionnels pour aider les élèves noirs à atteindre leurs objectifs scolaires et à concrétiser leurs aspirations. Les conseils scolaires devraient recueillir des données au sujet de l'expérience des élèves, des obstacles auxquels ils se heurtent et des initiatives fructueuses d'accompagnement au diplôme dans les écoles afin de multiplier les possibilités offertes aux élèves et d'éliminer les disparités.

## Défense des intérêts des élèves et des familles



**« Le recours aux intervenantes et intervenants-pivots fonctionne, mais leur rôle est relégué à la suggestion de conseils du fait de leur positionnement au sein de la hiérarchie et des processus de réponses. Les administratrices et administrateurs peuvent les ignorer. »**

**- Éducateur noir**



Les défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles (aussi appelés « intervenantes et intervenants-pivots ») sont des professionnels œuvrant au sein d'organisations communautaires qui orientent les élèves et les familles et les aident à se repérer dans les méandres du système d'éducation<sup>110</sup>.

Ce service dote les parents, les aidants et les familles des connaissances dont ils ont besoin pour défendre les intérêts de leurs enfants. Certaines organisations aident les parents et les tuteurs à s'orienter dans le système d'éducation, à se renseigner sur les politiques et les procédures en vigueur et à participer aux décisions scolaires qui concernent leur(s) enfant(s). Les défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles interviennent également dans divers domaines comme le plaidoyer, l'aide juridique, le renforcement des capacités, le soutien pédagogique, la lutte contre le racisme et l'intimidation, la mobilisation des familles et l'engagement communautaire<sup>111</sup>.

Durant les consultations, la CODP a entendu dire que les administratrices et administrateurs scolaires passent souvent outre les conseils des défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles, ce qui crée des obstacles systémiques limitant l'accès des élèves noirs aux soutiens et aux ressources. Ces professionnels se heurtent par ailleurs à divers problèmes majeurs tels que la résistance des conseils scolaires, les difficultés à tisser des relations avec les parents, la visibilité restreinte du programme et les réactions de susceptibilité face à la rétroaction sur le racisme envers les Noirs. La complexité des systèmes d'administration scolaire vient, de surcroît, entraver leurs actions de plaidoyer<sup>112</sup>.

Ce comportement a davantage de répercussions auprès des familles dont la première langue n'est pas l'anglais (dans les écoles anglophones) ou le français (dans les écoles francophones), lesquelles pâtissent particulièrement du manque d'accès à des ressources adaptées sur le plan culturel, dont une formation appropriée du corps enseignant. Il incombe aux directions d'école de se renseigner sur le rôle des défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles et de collaborer avec ces professionnels pour accompagner les élèves noirs et leurs familles.

## Conseil en matière de droits de la personne et d'équité



**« Quelle que soit la personne qui s'en charge (une intervenante ou un intervenant-pivot ou autre), il est essentiel d'éduquer les parents, de les informer de leurs droits et de leur expliquer les processus qu'ils ne comprennent pas toujours. Nous leur donnons ainsi les moyens de défendre les intérêts de leurs enfants ou de remettre en question ce que fait l'école. Trop souvent, les parents acceptent ce qu'on leur dit, mais ceux qui connaissent leurs droits peuvent mettre l'administration devant ses responsabilités. »**

**- Educateur noir**



Dans une note de service portant sur le Fonds pour les priorités et les partenariats 2019-2020 adressée en 2019 aux directrices et directeurs de l'éducation, le ministère de l'Éducation a présenté un projet destiné à « aide[r] les conseils scolaires à recourir aux services de [conseillères et de] conseillers en [matière de] droits de la personne et [d']équité » (CDPE).

Ces professionnels travaillent avec la directrice ou le directeur du conseil et l'équipe de direction du conseil pour favoriser une culture de respect des droits de la personne et de l'équité, aider à cerner et à régler les problèmes systémiques liés aux droits de la personne et à l'équité, et accroître la conformité du conseil en la matière<sup>113</sup>.

Certains conseils scolaires ont créé des bureaux ou des postes de conseil en matière de droits de la personne et d'équité afin d'aider le personnel et les parents (ainsi que les élèves, le cas échéant) à comprendre et à faire valoir leurs droits en application du *Code* et de la *Charte*. Parmi les responsabilités des CDPE figure également l'élaboration de procédures de plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Les CDPE jouent un rôle crucial dans la promotion d'une culture des droits de la personne, axée notamment sur la transparence, la responsabilisation, l'absence de discrimination, le respect et l'inclusion au sein des conseils scolaires. Cette démarche est essentielle à l'appui de la réussite et du bien-être des élèves. Les CDPE sont aussi clé à l'élaboration et l'adoption de politiques sur l'égalité réelle par les conseils scolaires, en faveur desquelles ils plaident et contribuent leur expertise. Leur mission, menée en étroite collaboration avec l'équipe de direction, consiste à cerner et à résoudre les problèmes systémiques tels que la discrimination envers les Autochtones, le racisme envers les Noirs et les Asiatiques, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie, l'antisémitisme et le capacitisme. En favorisant l'instauration de milieux réellement respectueux et bienveillants à l'égard de l'ensemble des élèves et des membres du personnel, les CDPE s'efforcent de rendre le fonctionnement des conseils scolaires publics équitable et juste.

Or, divers obstacles structurels au sein du système d'éducation les empêchent de répondre pleinement aux enjeux complexes en matière de droits de la personne et d'équité : par exemple, le manque de ressources et le soutien insuffisant de la part de l'équipe de direction. Par ailleurs, les CDPE sont souvent isolés au sein de structures qui ne sont pas dotées de personnel adéquat ou conçues comme il le faudrait au regard de leur mission. Compte tenu de ces obstacles, ils ne parviennent pas à faire reculer de manière significative les attitudes discriminatoires qui ont pris ancrage dans le système. Les ressources mentales des CDPE sont également très sollicitées en raison des cas de discrimination et d'inégalité auxquels ils sont confrontés régulièrement, ce qui a un retentissement sur leur bien-être et nuit au maintien de leurs services. Les détenteurs d'obligations doivent prévoir des ressources appropriées et des structures de soutien efficaces pour s'assurer que les CDPE sont en mesure d'honorer leur mandat. Si les CDPE disposent des ressources matérielles et humaines nécessaires, tout en bénéficiant d'un soutien sans ambiguïté de l'équipe de direction et d'une formation continue, leur mission en faveur de l'équité a des chances de porter ses fruits. Dans le cadre d'une action efficace, les CDPE assurent la prise en charge confidentielle d'incidents ou de plaintes alléguant des actes de discrimination, les traitent et accroît l'expertise interne sur les droits et les responsabilités en vertu des lois et des politiques protégeant les droits de la personne.

Grâce aux ressources et aux appuis appropriés, les CDPE peuvent défendre de manière impartiale et efficace les intérêts des familles noires, et ce, en luttant contre la discrimination systémique, en soutenant l'élaboration de politiques et de pratiques inclusives qui améliorent les résultats scolaires des élèves noirs et en offrant aux familles un moyen accessible de signaler leurs préoccupations.

## Curriculum

La CODP a eu maintes fois écho d'inquiétudes voulant que l'accent placé sur l'expérience des Américaines et Américains noirs puisse reléguer au second plan et taire la richesse et la diversité de l'expérience des Canadiennes et Canadiens noirs, laquelle inclut l'histoire de l'esclavage propre au Canada mais aussi les contributions des communautés noires, y compris francophones, issues de la diaspora. Comme indiqué précédemment, il est impératif pour amorcer un changement systémique que l'expérience des Canadiennes et Canadiens noirs soit intégrée au curriculum de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Les éducatrices et éducateurs ne doivent pas craindre les représailles ou d'autres conséquences éventuelles s'ils complètent ou élargissent le curriculum en vigueur en s'appuyant sur des contenus et des supports pertinents, d'une façon adaptée sur le plan culturel. Les changements apportés au curriculum afin d'inclure l'expérience des Canadiennes et Canadiens noirs devraient s'effectuer à la lumière de consultations avec des organisations dotées d'une vaste connaissance et expertise du sujet<sup>114</sup>.

## 5.4 La mobilisation

### Voix des élèves

Les élèves portent un regard digne d'intérêt sur leur propre vécu, lequel devrait éclairer l'amélioration des pratiques dans le secteur de l'éducation. C'est d'autant plus véridique dans le cas des élèves qui sont victimes de discrimination systémique. La perspective des élèves au sujet de leurs expériences d'apprentissage aide les éducatrices et éducateurs à comprendre ce qui fonctionne, ce qu'il faut améliorer et les soutiens supplémentaires qu'il faut prévoir, le cas

échéant. Cette démarche permet également au corps enseignant et au personnel administratif d'adapter leurs approches à l'effectif scolaire de l'établissement, notamment aux élèves noirs. À titre d'exemple, il peut arriver que certains élèves noirs ne veuillent pas se voir confier la planification des événements en célébration du Mois de l'histoire des Noirs, tandis que d'autres auront envie d'assumer cette responsabilité du moment qu'ils évoluent dans des espaces bienveillants où leur voix est entendue, où ils peuvent s'affirmer et où ils se sentent à leur place. Dans de tels cas de figure, la consultation préalable des élèves renforcerait leur capacité d'action et favoriserait la création d'un milieu d'apprentissage collaboratif, centré sur les élèves. Il est important que les élèves soient mobilisés et que leur point de vue soit pris en compte dans les décisions et les mesures qui les concernent. Les éducatrices et éducateurs doivent favoriser la participation des élèves et montrer aux élèves noirs que leur voix importe.

## Mobilisation des parents et engagement communautaire



**« Parfois, ce sont les défenseures et défenseurs externes qui ont le plus d'impact. Ils viennent plaider avec force la cause de leur clientèle, sans devoir demander l'autorisation de le faire. C'est souvent à ce moment que l'administration se rend compte qu'elle a besoin de l'aide des intervenantes et intervenants-pivots. Les problèmes sont mis en évidence, ainsi que les conséquences potentielles en cas d'inaction ou de mauvais traitement des familles et des élèves noirs. Après ce genre d'expériences, les administratrices et administrateurs sont plus prudents dans leurs démarches auprès des familles et des élèves noirs. »**

**- Intervenantes et intervenants-pivots**



Il est également important que les éducatrices, les éducateurs, les administratrices et les administrateurs nouent des relations fondées sur la confiance et le respect avec les parents, les aidants et les organismes communautaires et obtiennent ainsi leur soutien sur les sujets qui touchent les élèves noirs, dans l'optique de faire naître un sentiment d'appartenance et de promouvoir leur bien-être. Les écoles, quant à elles, doivent prendre conscience de l'expertise que les parents et les organismes communautaires peuvent mettre à leur disposition et construire des relations solides avec les communautés de façon à créer des milieux d'apprentissage inclusifs et bienveillants.

Les écoles doivent également démontrer leur volonté d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les familles noires qui défendent les intérêts de leurs enfants. La collaboration avec les organismes communautaires locaux, étayée par les directives du ministère de l'Éducation, renforcera le dialogue entre les écoles et les communautés et permettra la mise en place de structures qui tiennent compte des actions de plaidoyer parentales et communautaires, et y répondent.

Les parents noirs qui se heurtent à l'attitude désobligeante d'une éducatrice ou d'un éducateur ressentent de la frustration et se tournent parfois vers des défenseures ou défenseurs externes pour savoir comment accompagner leurs enfants au sein de l'établissement et du système. Le système d'éducation doit entretenir des relations positives avec les parents noirs et les impliquer dans la prise de décision afin de satisfaire aux besoins des élèves noirs, en prévoyant notamment un espace sécuritaire pour fournir une réponse constructive à leurs préoccupations.

Le système d'éducation doit également garantir la transparence des processus, des politiques et des communications afin que les familles les comprennent mieux et participent davantage à l'éducation de leurs enfants.

Il est important que les éducatrices, les éducateurs, les administratrices et les administrateurs fassent l'effort d'appréhender la diversité de situations et de profils parmi les parents noirs afin d'échanger avec eux de manière constructive. Les difficultés économiques et les contraintes professionnelles, entre autres facteurs, peuvent empêcher les parents noirs de participer à des réunions conventionnelles. Les écoles doivent faire preuve de souplesse dans leurs approches et demander

aux parents le mode d'interaction qui leur convient le mieux. Il est également important de comprendre les différences linguistiques et culturelles qui peuvent exister afin de réduire le fossé qui sépare les écoles et les parents. Le ministère de l'Éducation doit affecter prioritairement des ressources et des soutiens institutionnels à la promotion de stratégies d'échange efficaces entre l'école et les parents.

La population noire francophone en Ontario<sup>115</sup> est également marginalisée en raison de la race, de la langue et d'autres motifs incluant, sans s'y limiter, le lieu d'origine, le genre, le handicap, la croyance et l'orientation sexuelle. Il s'avère important que les conseils scolaires francophones échangent et collaborent avec les organismes communautaires noirs francophones pour fournir des possibilités de partenariat avec les parents et les tuteurs noirs francophones, de façon qu'ils soient en mesure de répondre aux besoins des élèves noirs francophones.

Bien souvent, les élèves noirs et leurs parents/tuteurs ne bénéficient pas d'un accompagnement adapté de la part des conseillères et conseillers d'orientation avant l'entrée en 8<sup>e</sup> et en 9<sup>e</sup> année. Or, ces années sont décisives et l'absence d'orientation appropriée peut nuire considérablement aux possibilités d'éducation et de carrière des élèves. Les écoles doivent mener des efforts concertés pour échanger avec les parents/tuteurs des élèves noirs durant le parcours élémentaire afin de mieux préparer la transition de leurs enfants vers l'école secondaire.

## 5.5 Les défaillances du système

### Milieu empoisonné dans les écoles

Les écoles de l'Ontario sont en proie à une crise du racisme envers les Noirs. Les consultations auprès de la communauté et des élèves témoignent de la normalisation généralisée des injures racistes dans les écoles et de la fréquence alarmante à laquelle les élèves noirs font l'objet de telles injures ou remarques de nature raciale. Or, cette normalisation perpétue un milieu empoisonné pour tous les élèves, qu'ils soient noirs ou non<sup>116</sup>. Du point de vue des droits de la personne, cette situation et d'autres formes de harcèlement, comme le traitement

discriminatoire fondé sur la coiffure ou l'habillement, mettent en évidence le profond enracinement du racisme envers les Noirs. Les comportements en question n'ont pas seulement un impact sur les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs : ils contribuent également au maintien d'un milieu empoisonné et favorisent une culture dans laquelle les propos et les comportements discriminatoires sont jugés acceptables. Les conseils scolaires doivent prendre des mesures vigoureuses face à la prévalence des insultes racistes et du harcèlement envers les élèves noirs de la part du personnel et des autres élèves. Il est impératif de déterminer les responsabilités dans les actes de discrimination et d'amorcer des changements culturels plus vastes afin de protéger les élèves et les membres du personnel noirs<sup>117</sup>.



**« Les politiques des conseils stipulent qu'il existe un cadre de justice réparatrice destiné à lutter contre le racisme envers les Noirs. Néanmoins, si quelqu'un emploie délibérément le mot en « n » à l'égard d'une ou d'un élève, on ne peut pas la ou le forcer à recourir à la justice réparatrice. Elle est dirigée contre les élèves noirs; on leur dit qu'ils sont déraisonnables et ils sont sanctionnés. »**

**- Educateur noir**



Les éducatrices et éducateurs noirs ont fait savoir à la CODP qu'ils étaient exclus des réseaux tant informels qu'officiels, qu'on leur refusait des occasions de mentorat ou d'évolution (détachements ou formations, par exemple) accessibles aux autres et qu'on leur faisait porter la faute de manière disproportionnée en cas d'incidents en milieu de travail. Ils ont par ailleurs déclaré se voir souvent attribuer des postes peu enviables et faire l'objet d'une surveillance excessive, de pratiques de gestion différenciées et d'écarts par rapport aux politiques écrites et aux pratiques normalisées. À titre d'exemple, il peut arriver que les éducatrices et éducateurs noirs soient jugés impolis ou agressifs ou que leur conduite soit considérée comme un signe d'opposition ou d'insubordination dès lors que leur opinion diverge de celle de leurs collègues. Autant d'interprétations susceptibles

d'être le fruit de stéréotypes racistes à l'égard des personnes noires : le fait que les éducatrices et les éducateurs noirs soient pénalisés sous prétexte qu'ils ne s'entendent pas avec les autres, y compris lorsque des conflits découlent d'attitudes ou de comportements discriminatoires fondés sur la race de la part des collègues ou de la direction administrative, met en évidence la nature systémique de la discrimination à l'œuvre dans le système d'éducation.



**« J'ai constaté que je ne peux pas être vraiment moi-même en présence des membres du personnel, ils ne le supporteraient pas... Lorsqu'on enseigne dans un système où on est peu représenté, on doit assumer tout un ensemble de rôles auprès de tout le monde, c'est épuisant. »**

**- Éducateur noir**



Les administratrices et administrateurs scolaires ferment souvent les yeux sur les actes de harcèlement et de discrimination dont sont victimes les éducatrices et les éducateurs noirs. Dans d'autres cas, les représentantes et représentants syndicaux émettent des objections aux témoignages de harcèlement ou de discrimination, ce qui contribue à instaurer une culture d'impunité et de préjudice dans les écoles. L'inaction délibérée, la minimisation des plaintes et les représailles à l'encontre des requérantes et requérants<sup>118</sup> empoisonnent encore davantage le milieu de travail et finissent par occasionner des problèmes de santé mentale et physique chez les éducatrices et les éducateurs noirs, ainsi que des cas d'épuisement professionnel et d'usure.



**« J'ai ressenti un rejet des personnes noires tout au long de ma carrière, mais la situation s'est incontestablement aggravée ces dernières années. »**

**- Éducateur noir**



## Surveillance

Dans les travaux qu'elle mène depuis 2003<sup>119</sup>, la CODP évoque les graves conséquences sociales et psychologiques du profilage racial en éducation sur les enfants et les jeunes, lesquelles ont un retentissement majeur dans leur vie. À titre d'exemple, les élèves noirs font l'objet d'un nombre disproportionné de suspensions et de renvois, maintenant ainsi le « conduit d'école à prison » par lequel les élèves noirs sont systématiquement acheminés du milieu scolaire vers le système de justice pénale. Or, ces schémas d'exclusion ont une incidence sur leurs possibilités d'études postsecondaires et leurs perspectives d'avenir. Dans 54 % des cas, les élèves suspendus au moins une fois durant leur parcours scolaire de la maternelle à la 8<sup>e</sup> année ne déposent pas de demande d'admission dans des établissements d'enseignement postsecondaire<sup>120</sup>. D'après des travaux de recherche menés auprès d'élèves racialisés, les participants ont jugé que cette pratique témoigne d'une collusion entre la police et les responsables scolaires visant à maintenir un degré indu de surveillance et de harcèlement à l'égard des élèves autochtones, noirs et racialisés<sup>121</sup>.

La présence et la surveillance policières dans les écoles ont une incidence disproportionnée sur les élèves autochtones, noirs et racialisés. Historiquement, la police fait partie d'un vaste système dans lequel le racisme et la discrimination se sont exercés à divers niveaux, notamment dans les secteurs de la protection de l'enfance<sup>122</sup> et de la justice. Lorsque la police est présente en milieu scolaire, il arrive que les enfants noirs et racialisés, en particulier les garçons noirs, fassent l'objet d'une surveillance plus étroite qui risque, *in fine*, d'avoir un des répercussions importantes sur leur santé mentale et leur éducation<sup>123</sup>. Même en l'absence des services de police, les politiques et les pratiques en milieu scolaire sont souvent le reflet d'une culture carcérale de la discipline, caractérisée par une surveillance excessive, une criminalisation disproportionnée et une dureté supérieure des sanctions à l'égard des élèves noirs.

Les décisions en lien avec une intervention policière dans les écoles devraient uniquement être prises après examen minutieux des travaux de recherche existants et à la lumière de consultations avec toutes les parties prenantes locales, y compris les parents, les élèves, les membres de la collectivité et les organismes

communautaires. Les conseils scolaires sont tenus de s'assurer que les intérêts prévus par le *Code* en égard à tous les élèves sont pris en compte et protégés lors de l'élaboration de stratégies portant sur des préoccupations de sécurité. Les conseils scolaires sont invités à respecter le [cadre AFDP \(approche fondée sur les droits de la personne\)](#)<sup>124</sup> de la CODP pour faire en sorte que toutes leurs politiques accordent la priorité aux droits de la personne.

## Représentation



**« Les personnes noires sont sous-représentées aux postes de secrétariat. Que faut-il en déduire? Implicitement, cela transmet le message que les Noirs ne sont pas suffisamment compétents pour travailler dans des bureaux. En quoi cela a-t-il une incidence sur les élèves? Celles et ceux qui deviendront responsables du recrutement seront influencés par leurs premières expériences. »**

**– Éducateur noir**



Des élèves noirs ont confié à la CODP qu'il leur est souvent difficile de trouver une figure bienveillante à laquelle s'identifier parmi les adultes de leur école. Ils ont déclaré se sentir négligés, incompris et délaissés, ce qui nuit à leur réussite scolaire, à leur bien-être général et à leur sentiment d'appartenance au sein de la communauté scolaire. Les rapports suggèrent que cela découle de la présence insuffisante d'éducatrices et d'éducateurs noirs et d'un manque de sensibilisation culturelle observé dans de nombreuses écoles, où les membres du personnel ne sont majoritairement pas noirs. Les élèves noirs ont l'impression que ces personnes n'ont pas le savoir culturel requis ou la volonté de soutenir comme il convient leur apprentissage et leur bien-être.

La faible proportion d'éducatrices et d'éducateurs noirs bienveillants s'explique par le sentiment d'aliénation des employés noirs par rapport au système d'éducation

où le racisme et la discrimination systémiques envers les Noirs perdurent. Les administratrices et administrateurs scolaires peuvent changer les choses en décidant sciemment de multiplier les occasions de mentorat et les programmes de soutien à l'intention des éducatrices, des éducateurs et du personnel d'éducation noirs, ainsi qu'en recrutant de manière ciblée des enseignantes et enseignants noirs qualifiés dans les facultés et les conseils scolaires. Par ailleurs, les syndicats et les associations professionnelles du secteur de l'éducation devraient recueillir des données sur le nombre et la proportion de personnes noires parmi leurs membres et s'appuyer sur ces chiffres pour faire en sorte de leur offrir un milieu de travail bienveillant et propice à la réussite.

## **Népotisme et « club des anciens »**

Le népotisme a des effets disproportionnés sur les groupes historiquement défavorisés<sup>125</sup>, y compris les Noirs (élèves, éducatrices, éducateurs<sup>126</sup> et communautés), en les excluant expressément. La prévalence du népotisme et d'une culture de « club des anciens » au sein de certains conseils scolaires et écoles locales entrave grandement la diversité de représentation et la création d'un milieu non discriminatoire pour l'ensemble des élèves, des éducatrices, des éducateurs et des membres du personnel.

L'audit en matière d'équité en matière d'emploi du conseil scolaire de Simcoe County (SCDSB) a mis en lumière des problèmes systémiques concernant les pratiques d'embauche, en particulier le recours au recrutement fondé sur les relations plutôt que sur les compétences. Malgré l'objectif initial du règlement 274<sup>127</sup> (révoqué en 2020 et remplacé par la note Politique/Programmes n° 165 sur les pratiques d'embauche des enseignants<sup>128</sup>) d'améliorer la transparence et l'équité des processus d'embauche, ce népotisme perdure et entrave le recrutement des candidates et candidats les plus qualifiés, tout en limitant la diversité au sein de cette organisation. Les employés du SCDSB ont exprimé leurs inquiétudes à propos des effets du népotisme sur les possibilités d'embauche et d'évolution professionnelle et sur les environnements de travail.

Cet audit recommande de revoir les processus d'embauche de façon à mettre en avant les compétences et les aptitudes des candidates et candidats, de centraliser

le recrutement d'éducatrices et d'éducateurs à long terme (emplois permanents et postes de suppléant) et de mettre en œuvre des stratégies de recrutement ciblées, éclairées par le recensement du personnel. De même, les professionnels noirs du secteur de l'éducation à Windsor ont déclaré avoir constaté, à l'issue du processus d'entrevues, que d'autres candidates ou candidats moins qualifiés avaient été embauchés à condition d'obtenir ultérieurement des qualifications déjà détenues par la postulante ou le postulant noir<sup>129</sup>. Ces obstacles systémiques, tels que le recrutement par le biais de réseaux personnels, sont susceptibles d'empêcher les personnes externes de prendre connaissance des emplois disponibles, résultant à ce qu'elle ne puissent ni présenter leur candidature ni faire valoir leurs compétences<sup>130</sup>.

Le népotisme restreint le vivier exploitable de candidates et de candidats et limite la diversité, empêchant ainsi l'embauche d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et représentatifs de la collectivité, avec pour conséquence une moindre compétence du secteur de l'éducation dans son ensemble. Cette attitude occasionne un manque de transparence, une érosion de la confiance dans les institutions et une perte de légitimité des conseils scolaires. Elle exacerbe en outre les pénuries de personnel et perpétue des conduites et des pratiques discriminatoires qui échappent à toute surveillance et toute responsabilité, avec des conséquences néfastes sur le bien-être et la réussite des élèves noirs, d'une part, et sur le développement de tous les élèves, d'autre part.

Les conseils scolaires sont tenus d'élaborer des pratiques locales d'embauche des enseignantes et des enseignants conformes à la note n° 165, tout en respectant les dispositions des conventions collectives, du *Code* et des autres lois applicables. Si la note n° 165 permet aux conseils scolaires d'inclure le mérite, la diversité et les besoins particuliers des écoles dans leurs critères d'embauche, elle n'offre pas de solution concrète ou définitive au problème du népotisme.

## **Sous-représentation aux postes de direction et écarts en matière de leadership**

Les données probantes remontant jusqu'en 1850<sup>131</sup> mettent en évidence une sous-représentation persistante des personnes noires aux postes haut placés et de

direction dans le secteur de l'éducation, une tendance encore très marquée aujourd'hui, puisque d'après les estimations, seulement 2 % des directrices et des directeurs d'école de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année en Ontario sont noirs<sup>132</sup>.

Les conseils scolaires affichent des taux d'embauche et de maintien en poste des administratrices et administrateurs noirs qui ne sont ni proportionnels à la population noire au sein des collectivités ou à l'échelle de la province, ni en phase avec les accomplissements et les capacités des professionnelles et professionnels en éducation noirs. Les éducatrices et les éducateurs noirs ne sont pas souvent promus aux postes haut placés ou soutenus lorsqu'ils y accèdent, d'où un recul de leur épanouissement professionnel et une faible représentation des Noirs au sein des équipes de direction. Les conseils scolaires doivent prendre des mesures correctives pour mieux représenter la diversité à tous les échelons.

## **Inégalité des attentes faisant peser un fardeau systémique sur les éducatrices et les éducateurs noirs**

Les éducatrices et éducateurs noirs font souvent l'objet d'attentes injustes dans le cadre de leurs fonctions. On leur impose de plus en plus de responsabilités qui sortent du périmètre de leur mission contractuelle. Du fait de leur sous-représentation à l'échelle des conseils scolaires, il arrive qu'à peine quelques-uns d'entre eux, voire une seule personne, aient le savoir expérientiel nécessaire pour aborder efficacement les enjeux touchant les élèves noirs dans leur établissement ou leur conseil scolaire. À titre d'exemple, des éducatrices et éducateurs noirs ont partagé qu'on leur avait demandé d'être l'interlocuteur de référence des élèves noirs et de leurs familles, ce qui a fait peser une pression injustifiée sur leurs épaules et fait naître des conflits potentiels avec l'administration du conseil scolaire.

Les conseils scolaires doivent veiller à ce que l'ensemble du personnel d'éducation soit mobilisé équitablement pour accompagner les élèves, y compris les élèves noirs, au lieu de s'appuyer à l'excès sur les éducatrices et éducateurs noirs lorsqu'il s'agit d'épauler les élèves noirs. Toute autre démarche perpétuera les obstacles systémiques historiques et le racisme institutionnel qui nuisent à la santé mentale et au bien-être des éducatrices et éducateurs noirs. Bon nombre d'entre eux ont signalé à la CODP qu'ils souffrent de stress et d'épuisement et qu'ils doivent

prendre des congés, car les écoles et les conseils scolaires leur imposent un fardeau supplémentaire en raison de leur savoir expérientiel.

## Rôle des syndicats



**« C'est une erreur de croire que tout commence lorsqu'on devient membre de l'Ordre des enseignantes et des enseignants. Le point de départ, c'est la première fois qu'on se retrouve dans la salle de classe. »**

**- Éducateur noir**



Un syndicat<sup>133</sup> peut être tenu responsable, conjointement avec un employeur, s'il a contribué à la mise en œuvre de politiques ou de mesures discriminatoires en milieu de travail ou s'il a empêché un employeur de remplir ses obligations de lutte contre la discrimination ou le harcèlement<sup>134</sup>.

Les syndicats doivent traiter les allégations de discrimination et de harcèlement à l'encontre de leurs membres, veiller à l'inclusion de clauses portant sur la lutte contre la discrimination dans les conventions collectives, collaborer avec les employeurs à la rédaction de politiques et procédures d'entreprise et jouer un rôle proactif en offrant à leurs membres des programmes de sensibilisation et de formation relatifs aux droits de la personne en milieu de travail<sup>135</sup>.

Il incombe également aux syndicats et aux conseils scolaires de maintenir un milieu de travail sans discrimination en tenant les auteurs de comportement discriminatoire responsables de leurs actes.

En application de la *Charte*<sup>136</sup>, les syndicats ont le droit d'entreprendre des négociations collectives au nom de leurs membres, y compris de les représenter en cas de contestation des mesures disciplinaires prises par l'employeur. Si cette fonction inclut la représentation des membres accusés de discrimination ou de harcèlement, les syndicats n'en ont pas moins le devoir de se pencher sur les

intérêts de tous les membres concernés par ces litiges<sup>137, 138</sup>. Dans le cadre de l'étude des différents intérêts en jeu dans un litige, un syndicat doit tenir compte de tout engagement visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement qu'il a pris dans quelconque texte de gouvernance, et du bénéfice pour l'ensemble de ses membres de hisser cet engagement au rang des priorités.

## Rôle des facultés d'éducation



**« Je veux que mes enseignants soient renseignés. »**

**- Éducateur noir**



Les facultés d'éducation (facultés) des universités ontariennes ont pour responsabilité de sélectionner et de préparer les futurs éducatrices et éducateurs à enseigner à tous les élèves, y compris aux élèves racialisés issus de divers milieux culturels. Les facultés exercent une influence significative sur la qualité de l'enseignement reçu par les élèves. C'est dans les facultés que :

« [...] les futurs enseignantes et enseignants acquièrent des connaissances fondamentales sur la pédagogie et la matière, ainsi qu'une exposition précoce à l'expérience pratique en classe. Bien que la compétence en enseignement, comme dans toutes les professions, soit façonnée dans une large mesure par les expériences en milieu de travail et l'apprentissage continu, les programmes qui préparent les enseignants à travailler en classe de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année peuvent fournir un apport précoce et important à la qualité de l'enseignement.<sup>139</sup> »

Les parties prenantes en éducation s'attendent à ce que les facultés promeuvent les progrès de la connaissance, mettent en avant les meilleures pratiques étayées par des données probantes et fournissent leur expertise au sein du système d'éducation<sup>140</sup>. Les facultés jouent également un rôle essentiel dans la lutte contre

le racisme systémique envers les Noirs en dotant les futurs enseignantes et enseignants des connaissances et des compétences nécessaires pour mettre en œuvre une pédagogie antiraciste et conforme au *Code*.

Les facultés d'éducation doivent veiller à ce que l'orientation et le contenu de leurs programmes reflètent une approche fondée sur les droits de la personne, incluant la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs. À ce titre, il leur incombe de faire en sorte que les enseignantes et enseignants soient outillés pour mener un dialogue constructif sur les droits de la personne et le racisme à l'œuvre dans les écoles et dans la société, et pour analyser l'incidence de ces questions sur l'expérience pédagogique des élèves noirs. Les candidates et candidats à l'enseignement ayant acquis les connaissances et la confiance nécessaires en la matière seront en mesure de s'adapter à la diversité et aux réalités observées en classe. Les facultés doivent faire évoluer leurs procédures, leurs offres de cours et leurs critères d'obtention des diplômes afin d'obtenir les résultats et effets voulus<sup>141</sup>.

Les facultés doivent également élaborer et mettre en œuvre des stratégies propices au recrutement et au maintien en poste d'un nombre accru de candidates et de candidats noirs, et intégrer les droits de la personne dans tous les aspects de la formation à l'enseignement.

Les facultés déclarent que leurs programmes sont conformes au *Code des droits de la personne* ainsi qu'à la législation en vigueur et prennent ancrage dans ces principes. Les facultés reçoivent la rétroaction de comités consultatifs sur la formation à l'enseignement au sujet de la pertinence de leurs programmes au regard des besoins du secteur et des élèves, et recueillent des données par le biais d'évaluations des cours afin d'éclairer les améliorations de l'enseignement, d'analyser les approches pédagogiques et d'orienter la révision des programmes et du curriculum.

À l'heure actuelle, 18 des 23 universités publiques de l'Ontario ont signé la Charte de Scarborough sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur<sup>142</sup>. Certains établissements ont également procédé à un examen des expériences liées au racisme envers les Noirs sur leur campus et formulé des recommandations à l'appui du changement<sup>143</sup>.

En dépit de ces initiatives, diverses disparités et difficultés systémiques perdurent, et on observe des différences entre facultés dans la préparation de candidates et de candidats à l'enseignement aptes à évoluer dans les classes modernes, et notamment à aborder les questions touchant aux droits de la personne et au racisme envers les Noirs. Les facultés d'éducation doivent adopter des approches fondées sur des données probantes permettant d'améliorer le savoir et la pédagogie du personnel enseignant, et démontrer l'obtention de résultats et d'effets mesurables en vue de faire valoir les droits de la personne et de lutter contre la discrimination en classe.

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

En vertu de la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, ledit Ordre a pour mandat de réglementer la profession enseignante et de régir l'activité de ses membres. Il est également chargé d'établir et de maintenir des normes d'admissibilité des enseignantes et enseignants, d'agréeer les programmes de formation postsecondaire à l'enseignement, et d'établir et de faire respecter les normes professionnelles et les normes de déontologie applicables aux membres<sup>144</sup>. Les normes de déontologie de l'Ordre définissent clairement les engagements et les responsabilités de la profession enseignante en matière d'empathie, de respect, de confiance et d'intégrité<sup>145</sup>. À ce titre, l'Ordre joue un rôle crucial dans la protection du public ayant affaire à des membres du personnel enseignant qui ne respectent pas les normes professionnelles et de déontologie ou qui ne possèdent pas les compétences requises pour enseigner.

En sa qualité d'organisme de réglementation de la profession enseignante, l'Ordre a pris des mesures importantes telles que la formulation d'une recommandation professionnelle contre le racisme envers les personnes noires et l'appui aux modifications du Règlement sur la faute professionnelle pris en application de la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

Cette recommandation professionnelle fournit des conseils sur les façons dont les éducatrices et les éducateurs peuvent améliorer leur pratique quotidienne pour aborder le racisme envers les Noirs de façon proactive. L'objectif consiste à

soutenir la création de cultures d'apprentissage inclusives et solidaires qui favorisent le succès de tous les élèves.

Le 6 novembre 2020<sup>146</sup>, le Règlement sur la faute professionnelle (Règl. de l'Ont. 437/97)<sup>147</sup> a été modifié de façon à inclure « [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* »<sup>148</sup> parmi les actes constituant une faute professionnelle. Cette disposition, destinée à prévenir la discrimination dedans et en dehors de la classe, s'applique à tous les professionnels en éducation en Ontario, à savoir : les enseignantes et enseignants, les consultantes et consultants, les directrices adjointes et directeurs adjoints, les directrices et directeurs d'école, les [agentes et agents de supervision](#), les directrices et directeurs de l'éducation, les membres du personnel non enseignant des conseils scolaires, les membres de l'Ordre exerçant dans des écoles privées et indépendantes et les personnes dont les fonctions requièrent un certificat de qualification. L'Ordre mène l'enquête en cas d'allégations de haine et, s'il y a lieu, tient une audience publique à des fins de résolution. Toutefois, l'Ordre ne recueille pas de données fondées sur la race, d'où la difficulté à évaluer le traitement des plaintes pour discrimination envers les Noirs. Perfectionnement professionnel et formation

## Perfectionnement professionnel et formation

Le perfectionnement professionnel et la formation sont essentiels pour faire reculer le racisme et la discrimination dans le secteur de l'éducation. Les rapports sur le sujet indiquent unanimement que le perfectionnement professionnel et la formation des enseignantes et des enseignants manquent d'efficacité : cloisonnés et répétitifs, ils ne sont ni coordonnés ni évalués<sup>149</sup> et n'ont pas de lien avec les aspects pratiques de l'enseignement ou de la gestion d'une école. La plupart des formations professionnelles portant sur la race et le racisme sont facultatives : il est donc possible que les éducatrices et les éducateurs en ayant le plus besoin n'y participent pas.

Le document « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale » de la CODP (2005) précise qu'« à elle seule, il est peu probable qu'une formation réussisse à instaurer un environnement dénué de discrimination. De même, une formation inadéquate n'est pas susceptible d'amener un changement d'attitudes ou de comportements.<sup>150</sup> »

Pour dispenser une formation efficace, il conviendrait de définir clairement les résultats communs à atteindre et de permettre aux écoles locales ou aux conseils scolaires de mener des démarches adaptées à leur collectivité pour les concrétiser. Une formation est utile si elle est appropriée, coordonnée et dispensée au moment opportun. À ce titre, il est impératif de s'adjoindre des experts, de fixer des objectifs clairs, de fournir des études et des ressources fondées sur des données probantes et d'évaluer les apprentissages par rapport aux objectifs. Il faut faire en sorte que des spécialistes au sein des communautés racialisées locales participent à la conception, à l'élaboration et à la prestation de la formation sur les droits de la personne et la lutte contre le racisme. La formation devrait évoquer les approches particulières tournées vers l'action (communauté de pratique ou cycles de formation professionnelle, par exemple) permettant de faire cesser la discrimination et de promouvoir un milieu d'apprentissage positif et adapté pour les élèves noirs dans les écoles élémentaires et secondaires.

La surveillance et l'évaluation à travers la consultation des communautés racialisées locales et l'organisation de sondages auprès du personnel offrent un moyen de mesurer l'efficacité de la formation et de déterminer si elle a réussi à améliorer la compréhension des problèmes raciaux et à modifier les attitudes à cet égard<sup>151</sup>. L'efficacité de la formation des éducatrices et des éducateurs peut également passer par la réalisation d'études qualitatives et par un suivi du bien-être et de la réussite des élèves.

Les conseils scolaires devraient systématiquement prévoir dans le plan annuel de rendement de tous les membres du personnel une formation obligatoire sur les droits de la personne, la discrimination et la lutte contre le racisme, et stipuler des résultats concrets en matière de résolution et de prévention des violations des droits de la personne.

# Chapitre 6:

## Mesures à mettre en œuvre



Le système d'éducation publique de l'Ontario sert plus de deux millions d'enfants et de jeunes par an<sup>152</sup>. Chaque élève a le droit de bénéficier d'une éducation exempte de discrimination et de racisme, y compris envers les Noirs, en vertu des exigences les plus strictes stipulées dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la *Loi sur l'éducation* et d'autres textes législatifs connexes.

Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent lutter activement contre le racisme et la discrimination envers les Noirs et contrer leurs répercussions sur les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs. La prévention du racisme et de la discrimination dans leur établissement doit relever de leurs responsabilités.

Au cours des consultations auprès des élèves, des parents, des collectivités et du personnel d'éducation au sujet du racisme et de la discrimination envers les Noirs, la CODP a recensé trois préoccupations majeures auxquelles il est impératif de répondre pour faire advenir un changement : **la responsabilité et la transparence, la surveillance et l'évaluation, et le bien-être des élèves**. Les mesures à prendre pour éliminer la discrimination sous toutes ses formes, y compris le racisme envers les Noirs, en éducation seront présentées ci-après pour chacun de ces points.

## 6.1 Responsabilité et transparence

Le système d'éducation doit être doté de solides mesures de responsabilisation applicables à quiconque enfreint les politiques et procédures en vigueur ou manque à d'autres obligations légales, notamment celles prévues par le *Code*.

Aux termes du *Code*, il relève de la responsabilité collective du ministère de l'Éducation, de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, des conseils scolaires et des facultés d'éducation de faire en sorte que le secteur de l'éducation soit exempt de harcèlement et de discrimination, y compris de tout milieu empoisonné. À ce titre, ces parties doivent prendre des mesures rapides et concrètes visant à prévenir les comportements discriminatoires, à y répondre et à éliminer ceux dont on peut raisonnablement penser qu'elles ont connaissance. Les syndicats devraient se joindre aux efforts entrepris par les employeurs pour prévenir et résoudre les cas de discrimination et de harcèlement en milieu de

travail, et sont tenus en vertu du *Code* de représenter leurs membres de manière non discriminatoire, sous peine que leur démarche soit considérée comme une légitimation du comportement en question.

Il est impératif de clarifier dans les politiques, les procédures, les cadres de travail et d'autres directives à qui incombent les différentes responsabilités en matière de prévention et de lutte contre la discrimination, le harcèlement et le racisme dans le système d'éducation. À l'heure actuelle, les procédures et les mécanismes prévus à cet effet ne font pas l'objet d'une application uniforme, d'où l'incapacité des détenteurs d'obligations d'agir avec fermeté.

Les détenteurs d'obligations doivent définir clairement les mesures concrètes que le personnel d'éducation et de direction d'école doit prendre pour lutter contre la discrimination et le harcèlement et amorcer ainsi des changements positifs en classe.

Lors des consultations, la CODP a entendu dire que le ministère de l'Éducation place l'accent sur la responsabilisation en tant que processus, et non en tant que résultat, ce qui accentue les difficultés actuelles dans la lutte efficace contre le racisme et la discrimination envers les Noirs. Le ministère de l'Éducation doit adopter des mesures de responsabilisation axées sur le résultat afin d'améliorer l'approche mise en œuvre par les éducatrices et éducateurs et les administratrices et administrateurs scolaires face à la discrimination à l'œuvre dans leur établissement.

La transparence au sein du système d'éducation est indispensable pour s'assurer que le public sache ce que font tous les détenteurs d'obligations pour respecter les exigences en matière de droits de la personne. Actuellement, les écoles, les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation ne communiquent pas de la même manière avec les élèves et les parents ou les communautés au sujet des incidents liés au racisme, à la discrimination ou au harcèlement envers les Noirs en milieu scolaire ou des actions mises en place.

Or, les parents/tuteurs et les communautés ont un droit à l'information. Le corps enseignant, l'administration et les autres membres du personnel d'éducation sont donc tenus de leur faire part de ces renseignements.

Les conseils scolaires et les écoles doivent instaurer des approches à orientation communautaire qui tiennent compte des traumatismes pour communiquer avec les élèves, les parents, les tuteurs et les communautés, et bénéficier de l'appui du ministère de l'Éducation dans le cadre de la mise en œuvre de ces initiatives. Les conseils scolaires et les écoles doivent nouer des partenariats avec les parents/tuteurs noirs et les organisations communautaires en établissant le dialogue autour des disparités et des disproportions existantes et des mesures à prendre pour y remédier.

Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les écoles doivent informer clairement le public au sujet des textes législatifs, des politiques et des procédures en vigueur, des mesures de responsabilisation et des pratiques de reddition de compte visant à améliorer le respect des droits de la personne dans le système d'éducation. Les conseils scolaires doivent également rendre compte des progrès accomplis dans la lutte contre la discrimination envers les Noirs en mettant en lumière les améliorations de résultat en faveur des élèves noirs et en décrivant précisément les mesures et les ressources déployées pour pérenniser ces changements positifs. Tous les détenteurs d'obligations doivent tendre vers une culture d'amélioration continue.

## **Facultés d'éducation**

Les facultés d'éducation doivent assumer leur rôle dans la préparation des enseignantes et des enseignants à instruire des élèves issus de la diversité. Si ces dernières ont conscience de la nécessité de diversifier leur population étudiante pour refléter la diversité de la population ontarienne<sup>153</sup>, elles n'ont pas encore mis au point de stratégies de recrutement efficaces avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour attirer des candidates et des candidats venus d'horizons plus variés. Il leur faut également instaurer des systèmes permettant d'évaluer l'impact de leur curriculum, y compris des cours sur les droits de la personne, et de mesurer le rendement des nouveaux membres du corps enseignant, en prévoyant notamment des indicateurs sur le racisme envers les Noirs.

## Syndicats

Les syndicats ont l'obligation de lutter contre la discrimination et le harcèlement au sein du système d'éducation. Si beaucoup d'efforts ont été entrepris à l'échelon provincial, les consultations menées par la CODP révèlent que les syndicats partout en Ontario rencontrent des difficultés en lien avec le racisme et la discrimination envers les Noirs, notamment un manque de représentation aux postes de direction syndicale, un sous-signalement des incidents de discrimination envers les Noirs mettant en cause leurs membres et l'absence généralisée de collecte de données sur la discrimination et le harcèlement à caractère racial en milieu de travail.

Or, même si les allégations mettent en cause d'autres personnes syndiquées, les syndicats doivent offrir leur soutien aux membres qui signalent ou portent plainte pour faits de discrimination ou de harcèlement, notamment systémique. Dès lors qu'un syndicat a connaissance d'un cas de discrimination ou de harcèlement, il lui incombe de prendre en compte les intérêts de tous ses membres, en particulier des personnes victimes de discrimination ou de harcèlement au travail.

Les syndicats sont invités à collaborer avec les employeurs à la rédaction de politiques et procédures d'entreprise sur les droits de la personne en vue de protéger leurs membres de la discrimination et du harcèlement. Les syndicats devraient également jouer un rôle proactif en offrant à leurs membres des programmes de sensibilisation et de formation relatifs aux droits de la personne et en évaluant l'efficacité des programmes en question au moyen d'indicateurs concrets. Il leur incombe en outre de mettre les employeurs qui adoptent une quelconque pratique d'embauche discriminatoire face à leurs responsabilités.

Enfin, les syndicats doivent mieux informer le public au sujet du rôle qu'ils jouent dans le traitement des plaintes pour discrimination ou harcèlement, y compris en cas de discrimination envers les Noirs en éducation mettant en cause leurs propres membres, et des éléments qu'ils ont ou non le droit de divulguer en vertu des règles de confidentialité.

## Conseils scolaires et écoles

Les conseils scolaires doivent faire savoir au public qu'il relève de leurs responsabilités de créer et de maintenir un milieu scolaire sans discrimination à travers la mise en place de systèmes de dépôt de plainte transparents, fonctionnels et accessibles à l'intention des membres du personnel, des élèves, des parents et des familles. Il est important que les conseils scolaires sollicitent la participation des organismes et des membres de la communauté noire à l'heure d'élaborer de tels systèmes pour lutter contre la discrimination envers les Noirs.

Les conseils scolaires doivent immédiatement mettre à jour leurs politiques de recrutement, d'embauche et de promotion afin de lever les obstacles liés aux préjugés et au népotisme, entre autres exemples, et veiller à la transparence des pratiques d'embauche afin d'attirer des candidates et des candidats venus d'horizons plus variés.

Il doit également incomber aux conseils scolaires et aux écoles de fournir à leur personnel les ressources nécessaires pour soutenir les initiatives de lutte contre le racisme envers les Noirs, de renforcer les activités de liaison communautaire et de traiter les allégations de discrimination, y compris lorsqu'un membre du corps enseignant ou du personnel d'éducation, ou encore une ou un élève, est mis en cause dans des faits de discrimination envers les Noirs. Enfin, les conseils scolaires et les écoles doivent publier un rapport annuel complet rendant compte, par exemple, du nombre de plaintes reçues au motif de discrimination ou de racisme envers les Noirs, des mesures prises et de la résolution.

## Membres d'un conseil d'administration

Les membres d'un conseil d'administration jouent un rôle essentiel dans la défense des droits de la personne et veillent à ce que les initiatives de lutte contre le racisme envers les Noirs soient mises en œuvre de manière significative au sein de leur conseil. En tant qu'élus, les membres d'un conseil d'administration doivent soutenir les détentrices et détenteurs d'obligations - y compris les conseils scolaires, les enseignantes et enseignants et les administratrices et administrateurs - dans l'avancement des travaux sur les droits de la personne. Les membres d'un

conseil d'administration doivent jouer un rôle actif de leader, soutenir celles et ceux qui mènent ce travail et permettre aux changements nécessaires de se produire. Ils doivent également être tenus responsables de leur contribution à la promotion d'un système d'éducation exempt de discrimination et de harcèlement pour les élèves et le personnel enseignant.

## **Ministère de l'Éducation**

Le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme doivent améliorer l'accès des conseils scolaires et des écoles aux initiatives et programmes en faveur des droits de la personne et de l'égalité (conseillères et conseillers en matière de droits de la personne et d'équité, accompagnatrices et accompagnateurs pour l'obtention du diplôme, intervenantes et intervenants-pivots, etc.). Le ministère de l'Éducation doit également faire en sorte que chaque conseil scolaire dispose d'un bureau central doté d'une équipe au complet en charge des droits de la personne et de l'égalité réelle, ce qui inclue, sans s'y limiter, la lutte contre le racisme envers les Noirs. Le ministère de l'Éducation doit immédiatement créer un fonds permanent (financement principal de l'éducation, appelé auparavant « subventions pour les besoins des élèves ») spécialement affecté aux initiatives de lutte contre le racisme envers les Noirs dans les écoles.

Enfin, le ministère de l'Éducation devrait veiller à ce que toutes les négociations collectives incluent la prise d'engagements forts appuyant la protection des droits de la personne de l'ensemble des membres du personnel, des élèves et des familles.

## Mesures à prendre

Le présent Plan d'action prévoit des mesures concrètes que tous les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation publique sont tenus de prendre en vue d'améliorer les résultats, y compris ceux mentionnés ci-dessous, en faveur des élèves, des éducatrices et des éducateurs noirs.

1. Les élèves noirs pris en charge dans le système d'éducation publique de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année doivent être en mesure d'apprendre dans un milieu scolaire sans aucune discrimination ni harcèlement.
2. Les élèves noirs doivent bénéficier des mêmes chances de recevoir, au sein du système d'éducation, l'aide dont ils ont besoin pour réaliser leur plein potentiel et apporter leur contribution à la société. Dans un délai de quatre ans, le système d'éducation publique devrait être en mesure de présenter une amélioration des résultats en milieu scolaire des élèves noirs, notamment en ce qui concerne les points suivants :
  - a. bien-être et sentiment d'appartenance
  - b. résultats aux tests administrés par l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation, en particulier dans les domaines de la littératie et de la numération
  - c. taux d'obtention de diplôme
3. Dans un délai de quatre ans, le système d'éducation publique devrait être en mesure de rendre compte d'une amélioration des relations entre le personnel d'éducation et les élèves noirs, se traduisant notamment par un recul dans les domaines suivants :
  - a. taux de suspension
  - b. cloisonnement (formel et informel) injustifié



discriminatoires qui restent omniprésentes dans le système d'éducation publique de l'Ontario.

Les détenteurs d'obligations doivent également œuvrer aux côtés des communautés noires pour élaborer et déployer des projets et des initiatives quantifiables (par exemple, cadres en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination, indicateurs et évaluations portant sur les droits de la personne, soutiens ciblés avec mesures d'impact) visant à lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs et à rendre compte de leurs résultats<sup>154</sup>.

**Mesure n° 2 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent élaborer une stratégie de communication pour prendre acte du racisme et de la discrimination envers les Noirs à l'œuvre dans le système d'éducation.**

La CODP appelle toutes les parties prenantes du système d'éducation, notamment les conseils scolaires, les fiduciaires scolaires, les écoles, les syndicats et les facultés d'éducation, à transmettre clairement le message qu'elles prennent acte du racisme et de la discrimination envers les Noirs à travers le système.

En collaboration avec les élèves, les parents/tuteurs et la collectivité, les conseils scolaires doivent adopter des approches multimodales et multilingues permettant de garantir que la population des élèves dans son ensemble ainsi que les familles ont connaissance de cette déclaration et du plan d'action connexe.

**Mesure n° 3 : Le ministère de l'Éducation doit créer un cadre de travail provincial sur les droits de la personne et la lutte contre la discrimination envers les Noirs.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à créer un cadre provincial de stratégie et d'action contre la discrimination et le harcèlement au sein du système d'éducation de l'Ontario, lequel comprendra des mesures spéciales de lutte contre la discrimination et le harcèlement envers les Noirs, dont la mise en place de mécanismes de vérification du rendement, des effets et des améliorations en matière de réactivité et de responsabilité de façon à combler les lacunes en la matière.

## Ce cadre de travail doit prévoir :

- a. l'établissement d'un plan pluriannuel permettant l'augmentation durable des ressources et des programmes créés pour lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs (voir **mesures 22, 23, 24, 25**);
- b. la définition des objectifs et des résultats à atteindre en matière d'embauche, de promotion et de maintien en poste des éducatrices, des éducateurs et des professionnelles et professionnels en éducation noirs, ainsi qu'au sein du processus d'examen des systèmes liés à l'emploi (voir **mesure 29**);
- c. l'évaluation indépendante et complète du cadre de travail afin de mesurer son efficacité et de déterminer des axes d'amélioration possible;
- d. un engagement de la direction à tous les échelons de l'administration, y compris des fiduciaires scolaires, à l'appui d'un changement systémique et d'une responsabilisation accrue;
- e. la formation et l'accompagnement des dirigeantes et dirigeants en vue de la mise en œuvre efficace des mesures de responsabilisation visant spécialement à lutter contre la discrimination raciale, en plaçant un accent particulier sur le racisme envers les Noirs;
- f. la prise de mesures de responsabilisation en matière de gouvernance des données;
- g. la prise de mesures de responsabilisation et d'application de la loi en ce qui concerne l'intervention dans des affaires de harcèlement et de discrimination à caractère racial;
- h. l'élaboration de lignes directrices claires concernant le signalement et le traitement des atteintes aux droits de la personne, assorties d'une hiérarchie transparente des rôles, des responsabilités et des fonctions;
- i. la mise en place d'un dispositif transparent et accessible de dépôt de plainte à l'intention des élèves, des éducatrices et éducateurs, des professionnelles et professionnels en éducation, des parents et des membres de la collectivité (voir **mesure 12b, 22**).

### **Mesure n° 4 : Le ministère de l'Éducation doit élaborer une stratégie de communication à l'appui du cadre de responsabilité.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à élaborer une stratégie de communication à l'appui du cadre de travail provincial sur les droits de la personne et la lutte contre la discrimination et le harcèlement envers les Noirs prévu par la **mesure n° 3**.

#### **Cette stratégie de communication doit :**

- a.** intégrer des approches multimodales et multilingues permettant de garantir l'accès à l'information aux détenteurs de droits;
- b.** prévoir un plan pluriannuel assorti de résultats clairement définis;
- c.** inclure un calendrier de reddition de compte sur la mise en conformité;
- d.** adopter une orientation communautaire et tenir compte des traumatismes;
- e.** être mise à la disposition du public.

### **Mesure n° 5 : Le ministère de l'Éducation doit revoir les politiques et procédures établies dans les notes Politique/Programmes.**

Bien que le ministre de l'Éducation ait le pouvoir, en vertu de la *Loi sur l'éducation* (art. 8(1) (29.1)), d'exiger des conseils scolaires qu'ils élaborent et mettent en œuvre des politiques d'équité et d'éducation inclusive, le ministère doit veiller à ce que ces politiques soient renforcées pour s'aligner explicitement sur les principes des droits de la personne et de la lutte contre la discrimination.

Les politiques mises à jour doivent fournir des directives claires et obligatoires aux conseils scolaires et s'assurer de leur alignement avec le cadre de travail provincial sur les droits de la personne et la lutte contre la discrimination (voir **Mesure 3**).

## **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a.** intégrer les principes inhérents aux droits de la personne dans les notes Politique/Programmes pertinentes afin de garantir la conformité au *Code*
- b.** procéder à une révision de la note n° 119 (voir [Annexe K](#)) et *Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario* (24 juin 2009) pour qu'elle converge avec les principes inhérents aux droits de la personne et à la lutte contre la discrimination, la *Loi contre le racisme* (2017) et les Normes relatives aux données contre le racisme (2018)
- c.** élaborer une note Politique/Programmes distincte se rapportant à la lutte contre la discrimination envers les Noirs, assortie de lignes directrices et de mesures détaillées à mettre en œuvre pour lutter contre le racisme envers les Noirs à tous les échelons du système d'éducation
- d.** instaurer des mécanismes clairs de surveillance et d'application de la politique, assortis de rôles, de fonctions et de responsabilités clairement délimités
- e.** élaborer des normes relatives aux connaissances sur les droits de la personne et à la lutte contre le racisme à inclure dans les qualifications de la profession enseignante

## **Mesure n° 6 : Le ministère de l'Éducation doit communiquer au sujet de la mise à jour des politiques et des procédures.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à communiquer avec les conseils scolaires, les syndicats et les détenteurs de droits au sujet des révisions et des mises à jour des politiques, et à consulter les conseils scolaires pour déterminer le mode de communication le plus efficace.

## **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a.** offrir une vue d'ensemble du processus aux détenteurs de droits
- b.** fournir un calendrier d'exécution

- c. mettre les mises à jour à la disposition du public et adopter des approches multimodales et multilingues pour s'assurer que les détenteurs de droits ont accès à l'information

### **Mesure n° 7 : Le ministère de l'Éducation doit fixer un seuil d'intervention indépendante en cas d'infractions au Code.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à fixer un seuil clair à partir duquel il fera appel aux services d'une examinatrice ou d'un examinateur indépendant pour traiter d'allégations graves ou persistantes de racisme envers les Noirs au sein d'un conseil scolaire. Il convient d'établir ledit seuil de façon que toute organisation enfreignant systématiquement le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prenne les mesures correctives appropriées en vue de résoudre les problèmes systémiques. Ce critère doit être défini en consultation avec des spécialistes externes jouissant d'une expertise avérée en matière de droits de la personne et de lutte contre le racisme envers les Noirs. Les conseils scolaires doivent être en mesure de rendre compte du respect de toutes leurs obligations légales.

#### **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a. fixer un seuil clair et mesurable de prise en charge des cas graves ou répétés de racisme et de discrimination au sein d'un conseil scolaire, à partir duquel ce dernier a le pouvoir de faire appel aux services d'une examinatrice ou d'un examinateur indépendant. Ledit seuil doit tenir compte de la fréquence et de la gravité des faits, et de leur incidence sur les élèves, les familles, l'école et la collectivité. Ce seuil doit être défini en consultation avec des spécialistes externes jouissant d'une expertise avérée en matière de droits de la personne et de lutte contre le racisme envers les Noirs.
- b. assurer un accompagnement préventif des conseils scolaires, incluant l'élaboration de politiques et la réalisation d'audits réguliers, afin de s'assurer que les membres du personnel d'éducation et de direction des écoles, ainsi que l'équipe de haute direction, respectent et promeuvent les principes inhérents aux droits de la personne

- c. assurer que toute personne chargée de mener une enquête à la suite de plaintes pour atteinte aux droits de la personne, notamment les fiduciaires scolaires et les représentantes et représentants des élèves, se dote d'une expertise théorique et pratique approfondie en matière de droits de la personne.

### **Mesure n° 8 : Les conseils scolaires doivent communiquer au sujet des rôles et des responsabilités en lien avec les droits de la personne.**

La CODP appelle les conseils scolaires à clarifier les rôles, les responsabilités, les qualifications, les normes et les obligations légales des détenteurs d'obligations en application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (y compris, mais sans s'y limiter, lorsqu'ils exercent une mission en lien avec les droits de la personne) et à en informer clairement la collectivité.

### **Mesure n° 9 : Les facultés d'éducation doivent établir un cadre de responsabilité en faveur d'une diversité accrue des candidates et candidats à l'enseignement, en prêtant une attention particulière à l'augmentation du nombre d'éducatrices et d'éducateurs noirs.**

La CODP appelle les facultés d'éducation à créer et à mettre en œuvre un cadre de responsabilité interne en faveur des droits de la personne destiné à lutter contre la discrimination et le harcèlement envers les Noirs en éducation.

#### **Les facultés d'éducation doivent prendre les mesures suivantes :**

- a. accroître la diversité parmi les candidates et candidats à l'enseignement au moyen d'un recrutement ciblé
- b. obtenir un engagement de la direction, à tous les échelons, à l'appui dudit cadre
- c. former et accompagner les dirigeantes et dirigeants pour permettre une utilisation et une mise en œuvre efficaces des mesures de responsabilisation
- d. mettre en place un processus complet d'évaluation assorti d'échéances particulières afin de vérifier la conformité et de déterminer l'efficacité du cadre de travail

- e. prévoir des évaluations pour mesurer l'impact des cours sur les futurs enseignants et enseignantes et leur pratique

**Mesure n° 10 : Les syndicats doivent établir un cadre de responsabilité dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement envers le personnel enseignant noir et contre le racisme envers les Noirs perpétré par leurs propres membres.**

La CODP appelle les syndicats à établir et à mettre en œuvre un cadre de responsabilité interne en faveur des droits de la personne destiné à lutter contre la discrimination et le harcèlement envers les Noirs en éducation.

**Les syndicats doivent prendre les mesures suivantes :**

- a. créer un cadre de responsabilité incluant des lignes directrices et des échéances claires en ce qui concerne le signalement et le traitement des atteintes aux droits de la personne, y compris en cas de discrimination et de harcèlement envers les Noirs, ainsi qu'une définition transparente des rôles, des responsabilités et des fonctions
- b. élaborer et mettre en œuvre des mesures de responsabilisation imposant aux sections locales de mener l'enquête sur les plaintes pour discrimination ou harcèlement, y compris celles déposées par des éducatrices, des éducateurs et des professionnelles et professionnels en éducation noirs
- c. mettre les personnes syndiquées face à leurs responsabilités en cas d'atteinte aux droits de la personne, y compris de racisme et de harcèlement envers les Noirs, et tenir la direction responsable du traitement des plaintes pour discrimination ou harcèlement déposées par des éducatrices, des éducateurs et des professionnelles et professionnels en éducation noirs
- d. définir et mettre en œuvre des processus transparents de signalement, d'enquête et de suivi des cas de discrimination ou de harcèlement envers les Noirs et de milieu de travail empoisonné. Les syndicats sont tenus, en vertu du droit du travail, de mener l'enquête pour établir le bien-fondé des plaintes ou des doléances potentielles. Lorsqu'un schéma systémique de racisme envers les Noirs est mis au jour au sein d'une section locale, le syndicat

national a l'obligation, en application du *Code*, de mettre en place des processus d'enquête et de résolution des problèmes en question, et notamment de réaliser des examens pour garantir une juste représentation des personnes syndiquées noires. Dans la mesure du possible, ces enquêtes devraient être menées par une personne indépendante.

- e. veiller à ce que tous les processus (doléance, arbitrage, etc.) adoptent une optique fondée sur les droits de la personne
- f. inclure et appliquer des clauses portant sur les droits de la personne, y compris sur la discrimination et le harcèlement, dans les statuts, les règlements administratifs et les conventions collectives
- g. établir des mécanismes de dépôt de plainte transparents et accessibles à l'intention des éducatrices, des éducateurs et des professionnelles et professionnels en éducation, en précisant notamment la marche à suivre pour mettre les employeurs face à leurs responsabilités et en instaurant un processus clair de lutte contre la discrimination entre les membres (**voir mesure 12b, 22**)
- h. mettre en place un processus complet d'évaluation assorti d'échéances précises afin de vérifier la conformité et de déterminer l'efficacité du cadre de travail
- i. obtenir un engagement de la direction, à tous les échelons, à l'appui dudit cadre, de façon à favoriser un changement systémique
- j. former et accompagner les dirigeantes et dirigeants pour permettre une mise en œuvre efficace des mesures de responsabilisation
- k. instaurer un système de dépôt de plainte centralisé pour enquêter sur les plaintes externes mettant en cause leurs membres

### **Mesure n° 11 : Les syndicats doivent élaborer une stratégie de communication à l'appui de leur cadre de responsabilité et de surveillance.**

La CODP appelle les syndicats à élaborer une stratégie de communication claire pour informer leurs membres au sujet du cadre de responsabilité.

Cette stratégie de communication doit être :

- a.** élaborée en partenariat avec les personnes syndiquées noires;
- b.** diffusée auprès de toutes les sections locales;
- c.** accessible en ligne et mise à jour régulièrement.

### **Mesure n° 12 : L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario doit renforcer ses capacités de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs.**

La CODP appelle l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre) à collaborer avec les partenaires du secteur de l'éducation dans l'optique de mieux sensibiliser le public au sujet des processus disciplinaires et d'améliorer l'accès aux renseignements mis à disposition sur le sujet, de renforcer ses capacités à enquêter sur les incidents de discrimination envers les Noirs, et d'améliorer les normes d'exercice relatives au racisme, à la discrimination et à la pédagogie adaptée sur le plan culturel.

#### **L'Ordre doit prendre les mesures suivantes :**

- a.** revoir les normes d'exercice relatives au racisme, à la discrimination et à la pédagogie adaptée sur le plan culturel
- b.** créer un mécanisme de suivi des plaintes déposées à l'échelon des conseils scolaires qui sont susceptibles de mettre en évidence une faute professionnelle
- c.** étudier des pistes de collaboration avec d'autres détenteurs d'obligations afin de mieux informer le public des renseignements à sa disposition
- d.** embaucher du personnel possédant des connaissances avérées et l'expérience requise pour mener des enquêtes en lien avec le racisme, la discrimination et le harcèlement envers les Noirs

- e. travailler de concert avec les facultés d'éducation et les conseils scolaires afin d'augmenter la participation aux qualifications additionnelles portant sur le racisme envers les Noirs.

## Mesures à plus longue échéance (3 à 5 ans)

### Mesure n° 13 : Chaque conseil scolaire doit créer un bureau des droits de la personne.

La CODP appelle chaque conseil scolaire à créer un bureau central chargé de mettre en œuvre les politiques en matière de droits de la personne et d'enquêter sur les plaintes déposées par les élèves ou le personnel en application du *Code*, par exemple pour motif de discrimination, de harcèlement ou de milieu empoisonné, y compris de racisme envers les Noirs, et de renforcer les capacités internes du conseil dans le domaine des droits de la personne.

Le bureau des droits de la personne doit être constitué en collaboration avec la collectivité et bénéficier du soutien du ministère de l'Éducation et du conseil scolaire.

#### **Ce bureau des droits de la personne :**

- a. accueillera les CDPE
- b. interviendra rapidement en cas d'incidents de discrimination
- c. se verra confier l'autorité nécessaire pour mettre en place des mesures de responsabilisation pour le compte des conseils scolaires et des directions d'école en cas d'incidents relatifs aux droits de la personne
- d. aidera les élèves, les parents et les communautés victimes de discrimination et de harcèlement à se renseigner, à s'orienter dans le système scolaire et à défendre efficacement les intérêts des élèves

## **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- e. doter les conseils scolaires des capacités et des ressources nécessaires pour créer leur bureau des droits de la personne, qui sera chargé d'entrer en relation et de collaborer avec les groupes et parties prenantes communautaires, de recueillir des données et d'en rendre compte conformément au cadre de travail provincial (mesure 3), et de mener l'enquête sur les plaintes

## **Mesure n° 14 : Les conseils scolaires doivent élaborer des plans de communication adaptés aux spécificités culturelles des élèves et des familles pour améliorer les échanges.**

La CODP appelle tous les conseils scolaires à travailler en partenariat avec les défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles ou avec les intervenantes et intervenants-pivots en vue d'élaborer des plans de communication adaptés aux spécificités culturelles des élèves et des parents, de façon à les informer et à échanger avec eux aux stades critiques de transition scolaire, et à améliorer ainsi leur compréhension des parcours et des possibilités d'éducation.

## **Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- a. collaborer avec les élèves, les parents et la collectivité en vue d'instaurer des approches multimodales et multilingues permettant d'assurer une communication ciblée et efficace, notamment :
  - i. établir un plan de communication à l'intention des parents/tuteurs et des familles au sujet de la transition de la 8<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année et d'autres décisions majeures qui doivent être prises entre la 1<sup>re</sup> et la 6<sup>e</sup> année
  - ii. établir un plan de communication à l'intention des parents et des familles au sujet de la transition vers les études postsecondaires.
- b. collaborer avec les parents/tuteurs des élèves noirs, ainsi qu'avec les défenseures et défenseurs des intérêts des élèves et des familles, en vue de mettre en place des services d'éducation et d'accompagnement adaptés sur le plan culturel. Ces services doivent accompagner de manière constructive les parents/tuteurs appartenant aux communautés issues de la diversité.

## 6.2 Surveillance et évaluation

Les procédures axées sur le processus du système d'éducation nuisent à sa capacité de déterminer les causes de la discrimination et du racisme et de s'y attaquer. L'accent est placé sur les processus au niveau du ministère de l'Éducation et cette approche se répercute dans l'ensemble du système. Par conséquent, la CODP appelle toutes les parties au sein du système d'éducation à réorienter leurs actions contre la discrimination et le racisme envers les Noirs, de façon à les axer sur les résultats plutôt que sur les processus et à instaurer ainsi des milieux d'apprentissage sans discrimination.



**« Je pense que les données et la surveillance continue sont indispensables pour faire advenir un changement à l'avenir. Plus nous apprendrons et fixerons des objectifs, plus nous serons en mesure d'évaluer les réussites et les échecs (les incidents signalés). Les taux d'obtention de diplôme sont-ils en hausse? En baisse? Faut-il établir un nouveau plan? »**

**- Membre de la collectivité**



Tous les détenteurs d'obligations doivent établir et mettre en œuvre un cadre de mesure des droits de la personne assorti de valeurs de référence et d'indicateurs de réussite. Outre des données quantitatives et qualitatives, ce cadre de travail devrait inclure des indicateurs de rendement et de conformité permettant de contrôler l'efficacité des programmes et des initiatives et de surveiller le respect des obligations en vigueur au regard des normes sur les droits de la personne<sup>155</sup>. Les données qualitatives sont recueillies par le biais d'un partenariat avec les parties prenantes, y compris les élèves, les parents et les membres de la collectivité. Cette approche converge avec les obligations légales prévues par le *Code* et donne les moyens aux titulaires de droits de plaider en faveur d'un changement constructif et de faire respecter universellement les normes les plus rigoureuses en matière de droits de la personne.

Des indicateurs de rendement et des données recueillies robustes contribueront à tenir le système d'éducation responsable de ses actes dans la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs.

Néanmoins, une simple collecte de données ne suffira pas à la concrétisation d'un changement réel, là où les établissements d'enseignement ont échoué par le passé. De même, l'absence d'indicateurs quantitatifs propres au milieu scolaire ne doit pas empêcher les écoles de prendre des mesures destinées à offrir un environnement plus accueillant et sécuritaire pour les élèves, les familles, les éducatrices et les éducateurs noirs.

À l'heure actuelle, le système d'éducation recueille un grand nombre de données sans que l'on sache clairement si et comment ces dernières sont utilisées pour évaluer le rendement du système sur les enjeux inhérents aux droits de la personne. De l'avis de la CODP, la collecte de données relatives à tous les motifs protégés par le *Code* fait figure de pratique exemplaire. La collecte de données à la fois quantitatives et qualitatives peut servir à constater la nature des problèmes relatifs aux droits de la personne (y compris ceux d'ordre systémique), à les localiser et à les résoudre.

Dans sa publication « [Comptez-moi! : collecte de données relatives aux droits de la personne](#) », la CODP déclare que la collecte de données pertinentes permet de constater et de vérifier ou d'invalider des théories et des perceptions. Par exemple, les données peuvent remettre en cause l'idée que le racisme n'est pas présent dans une école. Les données qualitatives sont particulièrement importantes pour mesurer les progrès accomplis, améliorer la transparence et la responsabilité, et renforcer la confiance dans une institution<sup>156</sup>.

Lors des travaux de recherche et d'analyse, il est primordial de prendre en compte les sources gouvernementales et non gouvernementales de données sociodémographiques recueillies dans un domaine programmatique ou stratégique, et notamment d'étudier les données issues d'initiatives comparables menées dans d'autres territoires de compétence. Pendant la recherche de solutions et la formulation de recommandations, il est nécessaire d'ordonner la collecte de données sociodémographiques. Enfin, au stade de mise en œuvre des programmes

et des services, la collecte de données doit s'effectuer selon des méthodes éthiques et adaptées sur le plan culturel.

En septembre 2023, le ministère de l'Éducation a publié le Plan pour la réussite des élèves : cet outil de planification systémique s'appuie sur les données désagrégées provenant de divers indicateurs et encourage les écoles à utiliser des données locales, y compris celles relatives à leur effectif scolaire en particulier. Toutefois, ce plan ne mesure pas le rendement du système (d'après un ensemble défini d'indicateurs et de résultats comparables à l'échelle du système et dans le temps) en ce qui concerne le bien-être des élèves, des éducatrices et des éducateurs, alors qu'il s'agit d'indicateurs cruciaux de respect des obligations inhérentes aux droits de la personne. Le bien-être des élèves, des éducatrices et des éducateurs devrait s'inscrire dans le cadre des efforts systémiques généraux visant à surveiller et à établir l'absence de discrimination en éducation. Le Plan pour la réussite des élèves n'indique pas aux écoles comment analyser et interpréter les données, comment échanger avec les élèves, les parents et les communautés, ni comment évaluer les résultats de la collecte de données.

Les conseils scolaires et les écoles doivent déterminer les éléments propices au changement et soutenir les initiatives et les programmes permettant d'obtenir les meilleurs résultats pour l'ensemble des élèves, y compris les élèves noirs. Il leur incombe de transmettre régulièrement les résultats au ministère de l'Éducation pour étayer les initiatives axées sur la réussite des élèves à l'échelle provinciale.

Si les conseils scolaires recueillent plus de données qu'il n'en faut en vertu du Plan pour la réussite des élèves, ils n'ont actuellement aucun moyen de partager des renseignements entre eux et de tirer mutuellement parti de leurs expériences et pratiques exemplaires. La CODP appelle le ministère de l'Éducation à collaborer avec les conseils scolaires à la création d'un système officiel d'échange d'information sur les résultats mesurables de la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs en milieu scolaire.

La CODP appelle également le ministère de l'Éducation à prévoir une approche systématique et uniforme en vertu de laquelle les conseils scolaires surveilleront la discrimination envers les Noirs et d'autres enjeux inhérents aux droits de la

personne à l'échelle du système d'éducation et en rendront compte, ainsi qu'à définir des indicateurs précis de suivi des progrès.

Le ministère de l'Éducation doit tenir les conseils scolaires responsables des résultats en matière de droits de la personne dans leurs écoles au regard d'un ensemble complet d'indicateurs axés sur les résultats incluant le rendement scolaire, la discrimination envers les Noirs et le sentiment d'appartenance et de bien-être des élèves.

## Mesures immédiates (1 à 2 ans)

**Mesure n° 15 : Le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme doit modifier le Règlement de l'Ontario 267/18 pris en application de la *Loi contre le racisme* et les normes connexes relatives aux données.**

La CODP appelle le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme à réviser et à modifier immédiatement le Règlement de l'Ontario 267/18 pris en application de la *Loi contre le racisme* afin de conférer au ministère de l'Éducation le pouvoir principal de recueillir des données dans le domaine de l'éducation, en lieu et place des différents conseils scolaires. Si la *Loi contre le racisme* et le *Code des droits de la personne* lui octroient l'autorisation légale de recueillir des renseignements, le ministère devrait mettre en œuvre des lignes directrices avancées qui vont au-delà des exigences minimales des normes, notamment en créant un modèle complet de collecte et de compte rendu des données fondées sur la race qu'il est obligatoire d'utiliser, et en instaurant des mécanismes d'exécution en cas de non-conformité.

**Le ministère doit prendre les mesures suivantes :**

- a. modifier la *Loi contre le racisme* de façon à exiger des conseils scolaires qu'ils recueillent et ventilent des données sur la démographie des élèves concernant les motifs protégés par le *Code* et d'autres motifs non protégés par le *Code*, afin de mesurer le rendement scolaire, les résultats aux tests administrés par l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation, ainsi que les taux de suspension, d'exclusion, de renvoi et d'obtention de diplôme

- b. modifier la *Loi contre le racisme* de façon à exiger des conseils scolaires qu'ils recueillent, ventilent et analysent des données sur la représentation et le mandat de leurs effectifs (en ce qui concerne les éducatrices et les éducateurs en particulier) et qu'ils en rendent compte publiquement afin d'améliorer la diversité en leur sein. Il convient à ce titre de prévoir un calendrier de collecte, d'analyse et de communication des données, et de s'assurer que les données désagrégées sont publiées dans le Catalogue de données ouvertes.
- c. modifier la *Loi contre le racisme* et le Règlement de l'Ontario 267/18 en vue d'inclure un cadre de conformité en matière de collecte et de délai de communication des données qui orientera le travail du ministère de l'Éducation et des conseils scolaires, et de désigner le ministère de l'Éducation en qualité d'autorité responsable de la collecte de données dans le secteur d'éducation publique
- d. créer des ressources à l'intention des conseils scolaires concernant les partenariats entre parties prenantes dans le cadre des processus de collecte et d'analyse de données, de planification des actions et de surveillance
- e. collaborer avec Statistique Canada pour harmoniser les normes relatives à la collecte de données avec les pratiques de collecte des données sociodémographiques de l'organisme

### **Mesure n° 16 : Le ministère de l'Éducation doit centraliser et normaliser la collecte, l'analyse et la communication des données.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à imposer à l'ensemble des conseils scolaires un processus centralisé et normalisé de collecte et de communication publique des données démographiques portant sur les motifs protégés par le Code, notamment en créant un modèle complet de collecte et de compte rendu des données fondées sur la race qu'ils ont l'obligation d'utiliser, et en instaurant des mécanismes d'exécution en cas de non-conformité.

La surveillance et la prévention de la discrimination au sein du système d'éducation, ainsi que la communication de données à ce sujet, constituent d'importantes mesures de responsabilisation. À ce titre, l'administration de sondages sur le climat scolaire et la collecte de données désagrégées sont des outils efficaces à condition

d'inclure des renseignements sur les personnes victimes de discrimination selon le groupe racialisé et les motifs intersectionnels de discrimination. La nature des incidents et le contexte dans lequel ils surviennent font également partie des éléments à recueillir.

**Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a. revoir les tests administrés par l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation afin d'inclure la collecte de données fondées sur la race
- b. recenser les données désagrégées essentielles que tous les conseils scolaires doivent recueillir annuellement, en complément d'autres données pertinentes propres aux conseils scolaires, afin d'illustrer les résultats obtenus en faveur des élèves noirs
- c. établir un cadre de surveillance robuste pour s'assurer que les conseils scolaires recueillent et utilisent des données fondées sur le *Code* pour remédier à l'impact des disparités raciales sur la santé mentale des élèves
- d. doter les conseils scolaires de ressources spécialisées pour surveiller l'uniformité de la collecte, de la qualité et de l'analyse de leurs données
- e. travailler aux côtés de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario afin de recueillir et de communiquer publiquement des données sur la composition raciale des membres de la profession enseignante
- f. exiger que les conseils scolaires consignent et publient annuellement le nombre d'éducatrices, d'éducateurs, de membres du personnel et d'élèves noirs, ainsi que le nombre d'incidents liés au racisme envers les Noirs survenus en leur sein
- g. exiger que les conseils scolaires utilisent des données en glissement annuel pour mettre au jour et éliminer les schémas de racisme envers les Noirs en leur sein, en collaboration avec les organisations communautaires et les familles noires
- h. élaborer un cadre d'orientation pour accompagner les conseils scolaires dans la collecte, l'analyse et le compte rendu des constatations tirées de leurs enquêtes semestrielles auprès des employés. Les données issues d'une telle enquête devraient inclure, mais sans s'y limiter, les expériences quotidiennes, l'engagement et l'environnement de travail de l'employé, ainsi que les données applicables fondées sur le *Code*<sup>157</sup>.

- i. exiger que les conseils scolaires publient des données désagrégées et anonymisées issues de leurs enquêtes semestrielles auprès des employés qui permettent d'évaluer leurs pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi. Le rapport en question devrait mettre en lumière divers points importants tels que (sans s'y limiter) la représentation des groupes historiquement marginalisés le traitement à l'embauche, les expériences de formation et la promotion<sup>158</sup>.

### **Mesure n° 17 : Le ministère de l'Éducation doit publier des données désagrégées dans le Catalogue de données ouvertes de l'Ontario.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à publier toutes les données désagrégées et anonymisées dans le [Catalogue de données ouvertes de l'Ontario](#) afin que le grand public, les collectivités et les équipes de recherche puissent les consulter.

### **Mesure n° 18 : Le ministère de l'Éducation doit établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à établir un cadre complet de surveillance à l'échelle provinciale afin de s'assurer que les conseils scolaires luttent efficacement contre les disparités entre élèves en termes de résultats scolaires. Ledit cadre de travail devrait inclure, mais sans s'y limiter, des valeurs de référence, des résultats quantitatifs et qualitatifs, et des indicateurs de rendement et de conformité.

### **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a. élaborer et mettre en œuvre un cadre de surveillance des résultats assorti d'indicateurs visant à mesurer les progrès accomplis et les fruits de la lutte contre la discrimination
- b. exiger que les conseils scolaires rendent compte annuellement des résultats suivants, en les ventilant selon les motifs protégés par le *Code* :
  - i. Niveau d'études
  - ii. Bien-être des élèves

- iii. Réussite en littératie et numératie, et taux d'obtention de diplôme
  - iv. Mesures disciplinaires et taux de suspension, d'exclusion et de renvoi
  - v. Nombre de plaintes pour atteinte aux droits de la personne
- c. constater les disparités, créer des approches pour y remédier et déterminer les mesures correctives à prendre en cas de non-conformité
  - d. assurer un accompagnement préventif des conseils scolaires, incluant mais sans s'y limiter les **mesures 13, 24, 25**, afin de les aider à honorer leurs obligations, notamment en ce qui concerne l'élaboration de politiques et la réalisation d'audits réguliers.
  - e. instaurer des mécanismes de surveillance et d'évaluation des initiatives et des programmes mis en œuvre par les conseils scolaires en gage de leur responsabilité

### **Mesure n° 19 : Le ministère de l'Éducation doit créer un groupe de travail interministériel sur les données et la surveillance.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à créer, en collaboration avec la CODP, la Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) et d'autres parties prenantes communautaires pertinentes, un groupe de travail chargé de revoir et de mettre à jour les recommandations en suspens formulées dans le rapport de 2017 du ministère de l'Éducation intitulé « [Unlocking Student Potential Through Data](#) ».

Ledit groupe de travail devrait mettre au point un plan complet destiné à étendre et à renforcer la gouvernance, la collecte, l'analyse et la communication des données au sein du système d'éducation publique, et placer l'accent sur la mise en œuvre des recommandations en souffrance relatives aux données.

#### **Ce groupe de travail doit prendre les mesures suivantes :**

- a. mettre au point un plan complet faisant fond sur le document intitulé « [Unlocking Student Potential Through Data](#) » et mettre en œuvre les recommandations en suspens formulées dans ce rapport. Le plan en question définira les objectifs, les échéances et les livrables à prévoir pour

étendre et renforcer la gouvernance, la collecte, l'analyse et la communication des données au sein du système d'éducation publique de l'Ontario.

- b.** établir un cadre de surveillance des droits de la personne solide pour suivre les progrès de mise en œuvre des recommandations
- c.** évaluer et renforcer les cadres régissant actuellement la gouvernance des données au sein du système d'éducation publique afin de garantir leur conformité aux lois sur la protection de la vie privée et aux lignes directrices en matière d'éthique
- d.** mettre en œuvre, en bénéficiant des conseils de la Commission à l'information et à la protection de la vie privée, des protocoles visant à sécuriser l'entreposage, la consultation et le partage des données entre les parties prenantes concernées
- e.** mener un examen complet des pratiques de collecte de données en vigueur dans tous les conseils scolaires afin de cerner leurs lacunes et leurs points forts et de prendre les mesures qui s'imposent, le cas échéant, et définir des critères adaptables et uniformes à déployer à l'échelle de tous les systèmes
- f.** collaborer avec les équipes de recherche, les spécialistes techniques et les collectivités à l'élaboration de stratégies permettant de constater et de résoudre les problèmes de discrimination ou de disproportionnalité touchant les personnes protégées par le *Code* au sein du système d'éducation
- g.** veiller à prévoir une analyse intersectionnelle dans les recommandations, nouvelles ou existantes, relatives aux données afin d'appréhender leurs effets sur les élèves vulnérables
- h.** collaborer avec Statistique Canada et les institutions compétentes en vue de cartographier, de récupérer, d'administrer et, dans la mesure autorisée par la loi, de partager des données désagrégées et fiables sur la représentation des Noirs au cours de périodes données

- i. entrer en relation, dans le cadre d'un processus de consultation, avec un éventail de parties prenantes, y compris les éducatrices, les éducateurs, les élèves, les parents/tuteurs, les organisations communautaires et les groupes de défense des intérêts au sein de la communauté noire, afin d'obtenir une rétroaction visant à garantir que le plan et le cadre de mesure sont inclusifs et adaptés aux spécificités culturelles ainsi qu'aux besoins de la collectivité
- j. instaurer des mécanismes de surveillance continue et d'évaluation des initiatives liées aux données et des indicateurs sur les droits de la personne par le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme, ainsi que des mécanismes de gestion de la conformité et d'opérationnalisation de la supervision
- k. diffuser un rapport public sur les résultats

**Mesure n° 20 : Les syndicats doivent établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance.**

La CODP appelle les syndicats à surveiller et à évaluer l'ensemble des initiatives se rapportant à leur cadre de responsabilité en s'appuyant sur des valeurs de référence, des résultats qualitatifs et quantitatifs, et des indicateurs de rendement et de conformité.

**Mesure n° 21 : Les facultés d'éducation doivent établir et mettre en œuvre un cadre de surveillance.**

La CODP appelle les facultés d'éducation de l'Ontario, en partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire dans lesquels elles se trouvent et leurs bureaux des droits de la personne, à établir un cadre de surveillance incluant des procédures d'audit, de compte rendu et d'évaluation afin de mesurer l'impact des initiatives et des programmes et mis en œuvre par les facultés.

## Mesure n° 22 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent réviser et mettre à jour leurs procédures et processus en cas de plainte.

La CODP appelle toutes les organisations du secteur de l'éducation, notamment les conseils scolaires et les syndicats, à revoir et à mettre à jour les procédures de dépôt de plainte pour discrimination ou harcèlement, d'enquête et de résolution.

Les procédures en cas de plainte devraient également établir un protocole contre le racisme permettant de reconnaître et de constater les incidents faisant état de discrimination, de harcèlement et de milieux empoisonnés signalés par les élèves, le corps enseignant, le personnel, les parents ou la communauté scolaire, puis d'en assurer le suivi et l'évaluation, de mener les enquêtes connexes et d'intervenir en conséquence. Dans le cadre de ces mécanismes, il convient également de prévoir des programmes, des interventions et d'autres mesures d'accompagnement à l'intention des élèves, des éducatrices et des éducateurs victimes ou témoins de racisme, d'une part, et des personnes qui adoptent des comportements racistes, d'autre part, qui seront dispensés par des professionnels ayant suivi la formation requise (travailleuses ou travailleurs sociaux et psychologues, par exemple). De plus, un processus interne de règlement de plaintes efficace devrait être mis en place selon les directives du document « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale » de la CODP<sup>159</sup>.

Les organisations du secteur de l'éducation doivent déployer une collecte de données sur les plaintes robuste afin de surveiller et de résoudre les problèmes systémiques, et communiquer aux syndicats les données relatives aux plaintes pour discrimination ou harcèlement. Les principaux points à prendre en compte sont notamment :

- a. le nombre de plaintes reçues pour atteinte aux droits de la personne, avec ventilation selon les motifs protégés par le *Code*
- b. la personne à l'origine de la plainte (élève, éducatrice ou éducateur, professionnelles et professionnels en éducation, autre membre du personnel)
- c. le nom de l'école citée dans la plainte

- d. le nombre d'enquêtes internes en lien avec les droits de la personne, avec ventilation selon les motifs protégés par le *Code*
- e. le nombre de requêtes déposées auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

**Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- f. ordonner aux conseils scolaires d'élaborer, conjointement avec les parents/tuteurs, les aidants et les membres de la communauté scolaire au sens large, une politique, une procédure et un processus en cas de plaintes pour atteinte aux droits de la personne en milieu scolaire. Il convient à ce titre de prévoir des procédures de résolution des problèmes liés aux politiques de l'école ou aux cas potentiellement discriminatoires de suspension, d'exclusion et de renvoi des élèves, en détaillant toutes les voies de recours. La procédure en cas de plainte devra tenir compte des obstacles institutionnels existants que rencontrent les victimes de discrimination. La liste complète des exigences en matière de données et de reddition de compte devrait être mise à la disposition du public.
- g. ordonner aux conseils scolaires d'informer les parents/tuteurs et les aidants au sujet de la politique, de la procédure et du processus en cas de plainte pour atteinte aux droits de la personne en milieu scolaire, y compris en ce qui concerne les procédures de résolution des problèmes liés aux politiques de l'école ou à l'usage discriminatoire des mesures disciplinaires telles que les suspensions, les exclusions et les renvois. Les conseils scolaires doivent également informer les parents/tuteurs et les aidants de leur droit à déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou une plainte auprès de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

## Mesures à plus longue échéance (3 à 5 ans)

### **Mesure n° 23 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent élaborer un système d'intervention précoce contre la discrimination et le harcèlement à caractère racial.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à collaborer avec les conseils scolaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un système d'intervention précoce permettant de suivre et de prendre en charge les plaintes portant allégation de discrimination ou de harcèlement à caractère racial déposées au sein du conseil scolaire ou dans les écoles.

Les systèmes d'intervention (ou d'alerte) précoce peuvent aider les conseils scolaires à cerner et à prévenir rapidement des problèmes potentiels d'atteinte aux droits de la personne avant qu'ils ne se produisent, et ce, grâce à la collecte et à l'analyse de données fondées sur la race et à la mise au jour de schémas comportementaux. Les superviseuses et superviseurs sont ainsi alertés en cas de risque nécessitant une intervention.

Le système d'intervention précoce devrait permettre aux conseils scolaires de jouer un rôle proactif contre la discrimination et le harcèlement à caractère racial ou fondés sur un autre motif protégé par le *Code*, dans l'optique d'offrir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire pour l'ensemble des élèves, des éducatrices et des éducateurs.

### **En collaboration avec les partenaires du secteur de l'éducation compétents, le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a. élaborer et mettre en œuvre un système d'intervention précoce pour aider les conseils scolaires à prévenir les actes de discrimination et de harcèlement à caractère racial ou fondés sur un autre motif protégé par le *Code* perpétrés par les administratrices et administrateurs, les éducatrices et éducateurs ou les professionnelles et professionnels en éducation

- b. veiller à l'harmonisation du système d'intervention précoce avec les pratiques exemplaires régissant la collecte de données, la protection de la vie privée et l'équité en matière de surveillance des fautes potentielles
- c. intégrer les données fondées sur le *Code* dans le système d'intervention précoce afin de surveiller et d'analyser les incidents de discrimination et de harcèlement de manière efficace
- d. élaborer des procédures destinées à recueillir et à évaluer les données relatives aux comportements ou aux incidents de discrimination et de harcèlement envers les Noirs
- e. entrer en relation avec les membres de la collectivité, y compris les élèves, les familles et les groupes de défense des intérêts au sein de la communauté noire, afin de connaître leur avis sur les procédures et d'obtenir une rétroaction sur l'efficacité du système d'intervention précoce
- f. exploiter les données afin de rendre compte publiquement de l'efficacité du système d'intervention précoce dans la prévention de la discrimination et du harcèlement à caractère racial par les conseils scolaires

**Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- g. utiliser le système d'intervention précoce pour discerner rapidement les schémas comportementaux ou constater les incidents pouvant porter allégation de discrimination ou de harcèlement à caractère racial

## 6.3 Bien-être des élèves

Le bien-être des élèves est essentiel à leur réussite scolaire ainsi qu'à la poursuite de leurs objectifs et aspirations dans la vie. Les élèves noirs de l'Ontario sont contraints d'apprendre dans un environnement marqué de longue date par le racisme systémique envers les Noirs. Si certains d'entre eux parviennent à réussir, beaucoup sont mis en difficulté par la discrimination et le harcèlement dont ils sont victimes. Il n'est pas normal que les élèves noirs doivent composer avec un tel milieu d'apprentissage. Au contraire, ils méritent et ont le droit d'apprendre dans

un environnement positif et bienveillant, où ils bénéficient des mêmes chances que leurs camarades, et donc de s'instruire à l'abri de la discrimination.

Pour promouvoir le bien-être de **tous** les élèves, le ministère de l'Éducation doit renforcer et étendre, tout en les dotant des ressources nécessaires, les programmes qui ont fait leurs preuves en termes d'amélioration de l'expérience des élèves noirs au sein du système d'éducation. Parmi les programmes en question, citons les structures d'affinité, l'accompagnement au diplôme, le tutorat, le mentorat, les occasions d'apprentissage intégré au travail, les intervenantes et intervenants-pivots, les soutiens pédagogiques et le partage d'information visant spécialement à lutter contre le racisme envers les Noirs et à favoriser la santé mentale et le bien-être des élèves et des membres du personnel noirs. Le ministère de l'Éducation doit également accompagner les conseils scolaires afin d'appuyer l'élaboration de politiques et de procédures de lutte contre la discrimination et d'amélioration du recrutement.

Les conseils scolaires et les écoles doivent établir des politiques et des procédures robustes pour s'attaquer à la discrimination et au harcèlement à caractère racial et faire en sorte que tous les élèves bénéficient d'un milieu d'apprentissage positif. Dans leurs politiques, les conseils scolaires devraient prendre fermement l'engagement d'œuvrer en faveur des droits de la personne, reconnaître que la discrimination peut revêtir diverses formes, et définir clairement les rôles et les responsabilités, ainsi que les procédures et les mécanismes permettant de signaler les cas de discrimination aux personnes faisant autorité, d'enquêter et de résoudre les plaintes de manière impartiale et de communiquer l'issue aux parties concernées dans le respect des exigences de protection de la vie privée et de confidentialité.

Les conseils scolaires devraient adopter une [approche fondée sur les droits de la personne](#) à l'heure d'élaborer ou de revoir leurs politiques ou initiatives et tenir compte de la manière dont la discrimination, y compris le racisme envers les Noirs, peut jouer un rôle. À ce titre, il convient de mener des recherches et d'échanger avec les communautés concernées, de veiller à ce que les décideurs comprennent les enjeux en matière de droits de la personne et y répondent, d'inclure une formation sur les droits de la personne dans le cadre de la mise en

œuvre, et de surveiller et d'évaluer l'impact de toutes les politiques et initiatives sur les droits de la personne.

La représentation est un élément clé. Il est essentiel que le personnel d'éducation et de direction des conseils scolaires soit représentatif de la diversité démographique observée en Ontario et à l'échelon local. Les élèves noirs et racialisés doivent côtoyer, au sein du système, des enseignantes et enseignants, des professionnelles et professionnels en éducation et d'autres membres du personnel qui leur ressemblent. Les conseils scolaires des collectivités rurales et du Nord qui prévoient ou constatent une évolution de leur démographie devraient planifier et mettre en œuvre un recrutement reflétant ce changement (notamment parmi les membres noirs du personnel d'éducation) et élaborer des soutiens appropriés. Ainsi, les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs hors collectivités de la RMR de Toronto et de la région du grand Toronto bénéficieront de meilleurs réseaux de soutien.

En outre, les conseils scolaires et les écoles doivent échanger régulièrement avec les élèves noirs et leurs familles pour favoriser leur réussite au sein du système d'éducation. Bon nombre de familles, parents/tuteurs noirs compris, se heurtent à des obstacles entravant leur participation à l'éducation de leurs enfants, en raison de difficultés accrues sur le plan sociétal, de journées de travail prolongées ou d'horaires irréguliers, d'inégalités de revenu et de manque d'accès aux moyens de transport ou aux services de garde d'enfants. Les conseils scolaires et les écoles doivent étudier diverses solutions pour entrer en relation avec les familles noires et racialisées, en dehors des traditionnels « rendez-vous parent/tuteur-enseignant » ou présentations du curriculum.

À l'heure actuelle, les conseils scolaires n'ont pas mis en place de méthodes systématiques de collaboration et de partage des pratiques exemplaires et des enseignements tirés en ce qui concerne le bien-être des élèves noirs, le racisme envers les Noirs et la discrimination. Or, cette situation a un effet systémique néfaste sur les élèves, les éducatrices et les éducateurs noirs qui sont exposés au racisme au sein des écoles et des conseils scolaires.

Les conseils scolaires doivent trouver des pistes pour améliorer la collaboration et le partage des pratiques exemplaires et des enseignements tirés et faire ainsi en

sorte que les élèves noirs et racialisés puissent apprendre et réussir dans un milieu d'apprentissage sans discrimination. Dans cette optique, il convient de mettre en commun les pratiques efficaces, les possibilités de financement, les programmes et les occasions de réseautage de façon à exploiter l'expérience collective des conseils scolaires et d'accroître leur expertise à l'appui des initiatives contre le racisme.

## Mesures immédiates (1 à 2 ans)

### **Mesure n° 24 : Le ministère de l'Éducation doit surveiller et étendre le programme d'accompagnement au diplôme en faveur des élèves noirs.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à augmenter les investissements provinciaux visant à financer le programme d'accompagnement au diplôme en faveur des élèves noirs. La CODP invite par ailleurs à étendre ce programme à l'ensemble des conseils scolaires et des écoles en proportion de l'effectif scolaire local.

#### **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a.** allouer de manière permanente des fonds et des ressources qui serviront à étendre le programme d'accompagnement au diplôme en faveur des élèves noirs
- b.** collaborer avec les éducatrices, les éducateurs, les élèves et les organisations communautaires à l'élaboration de normes et de lignes directrices qui régiront les programmes d'accompagnement au diplôme à l'échelle de la province, notamment l'embauche de coachs qualifiés
- c.** exiger des conseils scolaires qu'ils recueillent des données complètes et en rendent compte, y compris des données désagrégées annuelles concernant le nombre de participants, les résultats scolaires, les taux d'obtention de diplôme et la poursuite d'études postsecondaires par l'ensemble des élèves inscrits aux programmes d'accompagnement au diplôme
- d.** surveiller la mise en œuvre du programme d'accompagnement au diplôme en Ontario et réaliser des évaluations régulières pour suivre son efficacité et son évolution

- e. inclure ces données dans les référentiels centralisés du ministère de l'Éducation à des fins d'analyse et de communication au public

**Mesure n° 25 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent étendre le programme de défense des intérêts des élèves et des familles/d'intervenantes et intervenants-pivots.**

La CODP appelle le ministère de l'Éducation à œuvrer en partenariat avec le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme, le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires et le ministère des Affaires francophones afin de financer l'extension du programme de défense des intérêts des élèves et des familles à l'échelle provinciale, en confiant à ce dernier la responsabilité supplémentaire d'échanger avec les parents/tuteurs et aidants des élèves noirs pour les aider à se repérer dans le système d'éducation et ainsi à mieux défendre la cause de leurs enfants. Il convient de transmettre les données issues des programmes de défense des intérêts des élèves et des familles au ministère de l'Éducation.

Cette démarche renforcera les partenariats entre les écoles et les familles des élèves noirs, améliorera l'accompagnement des élèves et leurs résultats scolaires, et promouvra un milieu d'apprentissage plus inclusif et équitable pour les élèves noirs dans le système d'éducation tout entier.

**Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a. collaborer avec le ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme, le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires et le ministère des Affaires francophones en s'appuyant sur le Plan d'action pour les jeunes noirs et le Fonds Perspectives Jeunesse afin d'aider les intervenantes et intervenants-pivots opérant dans les écoles élémentaires et secondaires à offrir des soutiens aux élèves noirs (mentorat, tutorat, soutien en matière de santé mentale, services d'orientation professionnelle, etc.)

**Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- b.** établir des stratégies sur mesure pour aider les familles noires à mener des démarches adaptées sur le plan culturel au sein du système d'éducation, notamment :
  - i.** favoriser les partenariats avec des organisations communautaires et des groupes culturels pour permettre aux familles noires de bénéficier de soutiens et de ressources supplémentaires
  - ii.** mener des évaluations régulières et recueillir la rétroaction des parents et des collectivités afin d'évaluer la clarté, l'accessibilité et la pertinence des renseignements communiqués
- c.** mettre au point des processus qui permettent aux familles noires de travailler aux côtés du programme de défense des intérêts des élèves et des familles par le biais d'initiatives de sensibilisation et de communication ciblées
- d.** renforcer les soutiens offerts aux comités de participation des parents afin d'élargir la mobilisation communautaire et d'améliorer la représentation au regard de la démographie

### **Mesure n° 26 : Les conseils scolaires doivent offrir des services d'orientation inclusifs aux stades de transition scolaire.**

La CODP appelle les conseils scolaires à inclure les parents/tuteurs et leurs enfants dans le processus d'orientation lorsque les élèves entrent en 8<sup>e</sup> et en 9<sup>e</sup> année. La transition vers l'école secondaire et le cheminement scolaire choisi en 9<sup>e</sup> année peuvent avoir une incidence considérable sur les possibilités offertes aux élèves. Malgré le « décloisonnement » en cours, une bonne compréhension des différents flux (cours théoriques pour l'université, cours appliqués pour les collèges et établissements d'enseignement des métiers, cours essentiels pour entrer directement dans la vie active à la fin de l'école secondaire) resterait bénéfique pour les élèves et leurs parents/tuteurs. La participation des parents à un processus d'orientation ciblé renforcera la responsabilité des éducatrices et des éducateurs à l'égard des élèves et des parents/tuteurs durant ces transitions scolaires.

### **Mesure n° 27 : Les conseils scolaires doivent créer des espaces pédagogiques propices à l'affirmation des élèves noirs.**

La CODP appelle les conseils scolaires à créer des espaces pédagogiques propices à l'affirmation de tous les élèves noirs, dans le respect de l'intersection de leurs facteurs d'identité.

#### **Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- a.** élaborer des politiques et des pratiques inclusives qui mettent à l'honneur l'identité intersectionnelle des élèves noirs au sein de la communauté scolaire et reconnaissent sa légitimité, y compris (sans s'y limiter) des espaces spéciaux leur permettant de se réunir et de s'entraider
- b.** instaurer un climat scolaire qui promeut le respect, la compréhension et la valorisation de la diversité parmi les élèves et le personnel

### **Mesure n° 28 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent créer un curriculum propice à l'affirmation et au renforcement de la capacité d'action des personnes noires.**

La représentation dans le curriculum est importante pour créer un milieu d'apprentissage sans discrimination et plus inclusif qui fait valoir la richesse des communautés de l'Ontario. Pour instaurer un milieu d'apprentissage positif en faveur des élèves noirs, il est essentiel de modifier le processus d'élaboration du curriculum en veillant à y inclure l'histoire et le vécu des personnes noires. Il incombe au ministère de l'Éducation, aux conseils scolaires et aux syndicats d'aider le personnel d'éducation à apprendre et à enseigner des programmes-cadres adaptés sur le plan culturel.

Les facultés d'éducation, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, les syndicats et les conseils scolaires devraient, au sein du curriculum, renforcer la capacité des candidates et candidats à l'enseignement, des éducatrices et des éducateurs à acquérir les compétences requises pour aborder en classe l'intersection des identités et lutter contre la discrimination.

## **Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- a.** assurer la représentation des identités intersectionnelles des personnes noires dans les supports, manuels et ressources complémentaires qui sous-tendent le curriculum
- b.** mettre au point et diffuser des ressources pédagogiques adaptées sur le plan culturel qui reflètent la diversité des expériences, des identités et des histoires au sein de la communauté noire
- c.** permettre aux éducatrices et aux éducateurs d'accéder à des supports et outils supplémentaires dont ils peuvent se servir pour enrichir les discussions en classe sur l'intersectionnalité et la diversité
- d.** collaborer avec les membres de la collectivité et les parents noirs, ainsi qu'avec les organisations communautaires, afin d'étudier et d'intégrer divers récits, témoignages et contributions de la communauté noire dans les matières principales du curriculum de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année

## **Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- e.** mettre en œuvre, en partenariat avec l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les syndicats, des programmes de perfectionnement professionnel sur les pratiques d'enseignement adaptées aux spécificités culturelles que les éducatrices et les éducateurs devront suivre obligatoirement
- f.** s'associer aux élèves, aux parents, aux organisations communautaires, aux éducatrices et aux éducateurs noirs pour évaluer l'impact de la transformation du curriculum sur les expériences d'apprentissage et les résultats scolaires

## **Mesure n° 29 : Les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent mettre en place un recrutement ciblé d'éducatrices, d'éducateurs et de professionnelles et de professionnels en éducation noirs.**

La CODP appelle les conseils scolaires à œuvrer activement pour accroître la diversité des équipes de direction au sein du système d'éducation, en incluant plus

particulièrement des personnes noires ayant vécu des expériences de discrimination. Cette démarche permettra au système d'éducation publique de l'Ontario de répondre aux besoins de tous les élèves, notamment à ceux des élèves noirs, de manière plus efficace.

**Les conseils scolaires doivent prendre les mesures suivantes :**

- a. établir des stratégies de recrutement ciblé pour attirer des éducatrices et des éducateurs, des professionnelles et professionnels en éducation et des membres du personnel noirs
- b. créer des réseaux et des communautés de pratique permettant aux éducatrices et éducateurs, aux administratrices et administrateurs, et au personnel scolaire de mettre en commun leurs connaissances, leurs expériences et leurs ressources de façon à créer des milieux sécuritaires et accueillants pour les élèves noirs
- c. promouvoir la diversité dans l'ensemble du système d'éducation, y compris parmi les enseignantes et enseignants, les aides-enseignantes et aides-enseignants, les travailleuses et travailleurs sociaux, les conseillères et conseillers d'orientation, le personnel administratif, les directrices adjointes et directeurs adjoints, les directrices et directeurs d'école et les surintendantes et surintendants
- d. mettre en œuvre des initiatives ciblées visant le recrutement et le maintien en poste d'éducatrices et d'éducateurs noirs dans le Nord de l'Ontario, en tenant compte des défis particuliers qu'induisent l'éloignement géographique, les ressources limitées et le manque de réseaux de soutien
- e. prévoir des mesures de soutien et des ressources supplémentaires pour s'assurer que les éducatrices et les éducateurs noirs dans le Nord de l'Ontario ont la possibilité de s'épanouir et de contribuer à la création de milieux scolaires inclusifs et positifs de façon efficace
- f. inciter les éducatrices et les éducateurs à suivre des cours menant à une qualification additionnelle dans les domaines de la pédagogie adaptée aux

spécificités culturelles, de la pédagogie antiraciste, de la pédagogie tenant compte des traumatismes et du soutien en faveur du bien-être des élèves

- g.** établir des stratégies ciblées permettant de former un vivier de chefs de file de l'éducation (personnel de direction d'école et responsables du système, entre autres) noirs
- h.** établir et mettre en œuvre des stratégies qui répondent aux préoccupations des dirigeantes et des dirigeants noirs en matière de discrimination et de harcèlement

**Les facultés d'éducation doivent prendre les mesures suivantes :**

- i.** établir des politiques/stratégies ciblées de recrutement et de maintien en poste pour attirer des éducatrices, des éducateurs, des travailleuses ou travailleurs en éducation et des membres du personnel noirs

**Le ministère de l'Éducation doit prendre les mesures suivantes :**

- j.** revoir toutes les politiques d'embauche et de promotion afin de mettre au jour et d'éliminer les obstacles et préjugés systémiques
- k.** exiger que chaque conseil scolaire se soumette à une révision complète de ses systèmes d'emploi et en rende compte au ministère

**L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario doit prendre les mesures suivantes :**

- l.** offrir des occasions ciblées de perfectionnement professionnel axées sur la sensibilisation culturelle ou l'enseignement adapté aux spécificités culturelles, l'éducation antiraciste, les pratiques tenant compte des traumatismes et le soutien en faveur du bien-être des élèves noirs
- m.** déterminer les formations de base obligatoires pour l'obtention du diplôme

**Actions collaboratives :**

- n.** les conseils scolaires et les facultés d'éducation doivent accroître la diversité aux postes de direction.

- o.** les conseils scolaires, en partenariat avec les facultés d'éducation, devraient élaborer et mettre en œuvre des programmes de liaison pour encourager les élèves noirs à faire carrière dans le secteur de l'éducation. Il conviendrait alors d'allouer les ressources nécessaires (bourses d'études, par exemple) pour soutenir ces derniers tout au long de leur parcours scolaire.
- p.** le ministère de l'Éducation, en partenariat avec les parties prenantes, devrait élaborer une politique ou un guide de normalisation des pratiques d'embauche et de promotion afin de garantir un accès équitable aux postes de direction.
- q.** en partenariat avec les syndicats, les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation doivent mettre en place et faire respecter des politiques et des pratiques garantissant un milieu de travail sécuritaire, inclusif et bienveillant à l'égard des éducatrices, des éducateurs et des membres du personnel noirs. Il est impératif de mettre à jour les politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement au regard des exigences du *Code*, y compris les milieux empoisonnés, et d'en informer publiquement tous les membres.
- r.** les conseils scolaires et les syndicats devraient mettre en place des programmes de mentorat, des occasions de perfectionnement professionnel et des voies d'évolution de carrière propices à l'épanouissement et à l'engagement des membres du personnel noirs.
- s.** l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait améliorer les offres d'occasions ciblées de perfectionnement professionnel axées sur l'enseignement adapté aux spécificités culturelles, l'éducation antiraciste, les pratiques tenant compte des traumatismes et le soutien en faveur du bien-être des élèves noirs. Les conseils scolaires devraient inciter les éducatrices et les éducateurs à suivre des cours menant à une qualification additionnelle dans ces domaines.

# Chapitre 7:

## Prochaines étapes, suivi et compte rendu de la mise en œuvre





**« Les enseignantes et enseignants devraient soutenir tous les élèves, quelle que soit leur race. Ils devraient faire preuve d'ouverture d'esprit et avoir conscience que nous sommes tous des êtres humains et que nous faisons de notre mieux. »**

**- Élève noir**



Si la sécurité, le bien-être et la réussite de tous les élèves fréquentant les écoles publiques de l'Ontario doivent toujours se classer au rang des priorités, le système d'éducation actuel est en proie à une crise due au racisme et à la discrimination systémiques envers les Noirs, face à laquelle il est impératif de prendre des mesures urgentes et pérennes. C'est pourquoi la CODP a organisé des consultations publiques à l'échelle provinciale et publié le présent Plan d'action.

Malgré la gouvernance décentralisée des écoles, il revient ultimement au ministère de l'Éducation de veiller à la réussite et à la sécurité de l'ensemble des élèves pris en charge dans le système d'éducation publique de l'Ontario<sup>160</sup>. Le ministère établit le curriculum de l'Ontario<sup>161</sup> et est responsable de l'élaboration des lois, règlements, politiques et programmes afférents au système d'éducation. Toutefois, les disparités systémiques observées en ce qui concerne les politiques et les programmes, la collecte des données et la conception des programmes-cadres mettent au jour un schéma préoccupant voulant que certains élèves soient pris en considération tandis que d'autres, en particulier les élèves noirs, sont négligés.

Le système d'éducation publique de l'Ontario est très décentralisé. Les 72 conseils scolaires publics qui le composent ont une grande discrétion lorsqu'il s'agit de déterminer comment dépenser les fonds et prodiguer leurs services. Selon la vérificatrice générale de l'Ontario, le ministère explique que « chaque conseil scolaire est régi par un conseil d'administration, dont les conseillers élus prennent des décisions autonomes en réponse aux besoins locaux »<sup>162</sup>. Néanmoins, le ministère de l'Éducation peut établir des normes, définir les attentes que doivent remplir les conseils scolaires et surveiller la mise en œuvre de ses politiques et programmes. Il peut également fixer les normes provinciales régissant les

évaluations et la communication de leurs résultats, et exiger que les conseils scolaires recueillent des données.

Par le biais de consultations menées à l'échelle de la province, la CODP a recensé de nombreuses possibilités d'amélioration destinées à lutter contre le racisme, la discrimination et le harcèlement envers les Noirs, ainsi qu'à instaurer un milieu d'apprentissage sécuritaire et exempt de discrimination pour **tous** les élèves ainsi que leurs familles. Dans cette optique, les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation doivent respecter les exigences prévues par le *Code*, la *Loi sur l'éducation*, le Code de déontologie de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, ainsi que les politiques et les procédures connexes du ministère de l'Éducation.

Le présent Plan d'action appelle tout d'abord le ministère de l'Éducation, en tant que détenteur d'obligations ultimement chargé de gérer le système d'éducation publique en Ontario, à assumer la responsabilité qui lui incombe. La CODP appelle également tous les détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation publique (administratrices et administrateurs scolaires, éducatrices et éducateurs, conseils scolaires, conseillères et conseillers scolaires, ministère de l'Éducation, syndicats, facultés d'éducation, etc.) à faire preuve d'une plus grande transparence concernant leurs rôles et leurs obligations à l'égard des élèves, des éducatrices et éducateurs et des familles, dans le cadre de la surveillance et de la lutte contre la discrimination, le harcèlement et les milieux empoisonnés, y compris le racisme envers les Noirs, et à rendre compte des résultats concrets en matière de droits de la personne à l'échelle du système pour les élèves noirs et leurs familles et pour les éducatrices et éducateurs noirs.

Il relève de leur responsabilité collective de créer un milieu d'apprentissage et de travail dans lequel les élèves et les membres du personnel du système d'éducation de l'Ontario sont à l'abri de la discrimination et du harcèlement.

La CODP compte sur ces appels à l'action pour qu'une transformation s'amorce dans le système d'éducation. Elle invite donc toutes les parties prenantes à collaborer et à adopter un nouveau paradigme qui donne la priorité aux droits de la personne et à l'égalité réelle.

La CODP élaborera une stratégie visant à suivre la mise en œuvre du présent Plan d'action et publiera régulièrement des rapports de progrès. La CODP œuvrera aux côtés des détenteurs d'obligations et des titulaires de droits dans le cadre de la mise en œuvre des appels à l'action visant à améliorer les résultats en faveur des élèves, des éducatrices et des éducateurs noirs.

La CODP a conscience que les conseils scolaires et les autres détenteurs d'obligations n'en sont pas tous au même stade de mise en œuvre des diverses politiques inhérentes aux droits de la personne, notamment de celles visant à lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs. La CODP exigera des conseils scolaires qu'ils fassent état d'une amélioration continue vers l'égalité réelle en faveur des élèves noirs, en application du *Code*. La CODP continuera également d'échanger avec les syndicats, le ministère de l'Éducation, les facultés d'éducation et l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario au sujet de la mise en œuvre des appels à l'action qui leur sont adressés aux présentes et rendra publiquement compte des résultats.

La CODP insiste sur le fait que le ministère de l'Éducation est tenu responsable des résultats connexes par l'intermédiaire des structures et des politiques qu'il met en place. Si le ministère est ici tenu par un impératif, cette responsabilité lui offre également une occasion d'accomplir son mandat visant une prise en charge équitable de *tous* les enfants. La lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs en éducation nécessite la prise de mesures systémiques audacieuses pour faire en sorte que les élèves noirs soient non seulement vus, mais aussi soutenus, valorisés et dotés des moyens de s'épanouir. La voie à suivre pour y parvenir passe par le leadership, la responsabilisation et la détermination à lever les obstacles qui nuisent depuis trop longtemps à la réussite scolaire des élèves noirs, ainsi que celle des éducatrices et des éducateurs noirs.

# Annexe



## Annexe A : À propos des artistes : Small Hype

[Small Hype](#) est une agence de conception qui met sa créativité au service de messages forts. Motivée par les principes de conservation du patrimoine culturel, cette équipe experte innove en associant design, art numérique et narration afin de créer des expériences visuelles et littéraires porteuses de sens. Ses projets avant-gardistes s'efforcent de trouver écho chez divers publics à travers le monde en soignant la stratégie de marque, l'identité visuelle et la production audiovisuelle de contenus qui font valoir l'excellence des communautés africaines et noires.

Small Hype mène une mission engagée qui s'articule autour de deux valeurs : le développement durable et la responsabilité sociale. L'agence s'appuie sur ses créations pour promouvoir la littératie, renforcer la capacité d'action des communautés et plaider en faveur de la diversité culturelle dans toutes les sphères. Small Hype place particulièrement l'accent sur les écoles africaines et les enfants issus de la diaspora et veille à l'accessibilité de ses initiatives pour les jeunes lecteurs du monde entier, œuvrant ainsi pour une meilleure inclusion dans l'univers créatif.

La vocation de Small Hype à véhiculer des messages forts s'étend au-delà de sa production créative. L'agence donne la priorité à la durabilité environnementale et au progrès de l'enseignement, deux principes indispensables à ses yeux pour qu'advienne un avenir meilleur. À travers ses solutions à la fois innovantes et porteuses de sens, Small Hype crée un impact, inspire les communautés et renforce leur capacité d'action, contribuant ainsi à valoriser la diversité et la richesse culturelle dans le monde.

## Annexe B : À propos de l'illustration

**Au vu et au su de tous** – L'initiative de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) visant à lutter contre le racisme et la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique fait l'objet d'une représentation symbolique pleine d'à-propos dans l'illustration intitulée « Au vu et au su de tous », laquelle dépeint le parcours scolaire de deux élèves noirs qui parviennent à décrocher leur diplôme d'études secondaires malgré les obstacles systémiques repoussant ou déraillant souvent les rêves des apprenantes et apprenants noirs. Dans cette œuvre se dissimule astucieusement un éléphant, incarnation du fameux « éléphant dans la salle de classe », dont la forme illustre la trajectoire non linéaire que doivent emprunter les élèves pour réussir.

Cette illustration démontre la nécessité de lever les obstacles longtemps ignorés qu'ont fait naître le racisme et la discrimination systémiques à l'œuvre dans les écoles ontariennes. Elle met en évidence l'omniprésence du racisme et de la discrimination envers les Noirs, mais aussi la résilience, la joie, l'espoir et la capacité de ces personnes à surmonter les obstacles, et fait écho à l'objectif de la CODP, à savoir : participer à la création d'un environnement dans lequel les élèves noirs peuvent s'épanouir à l'abri de la discrimination, en bénéficiant du soutien de la collectivité tout entière afin de réaliser leurs ambitions.

## Annexe C : Système des droits de la personne de l'Ontario, mandat et pouvoir

La CODP est un pilier du système des droits de la personne de l'Ontario, au même titre que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. En application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario<sup>163</sup>, la CODP a pour mandat de faire progresser, de protéger et de promouvoir les droits de la personne, et de prévenir et d'éliminer la discrimination systémique en Ontario. Le *Code* protège contre la discrimination au regard de 17 motifs dans cinq domaines d'interaction sociale<sup>164</sup>. La CODP est également chargée de promouvoir le principe selon lequel la dignité et la valeur de toute personne en Ontario doivent être reconnues, et les mêmes droits et les mêmes chances assurés à toutes et tous, sans discrimination contraire à la loi<sup>165</sup>.

### Fonctions de la CODP

Le *Code* confère à la CODP des pouvoirs juridiques uniques en leur genre, dont ceux de mener l'enquête, de déposer une requête alléguant de la discrimination ou d'intervenir dans une affaire portée devant le TDPO.

En vertu de l'article 31 du *Code*, la CODP peut procéder à des enquêtes en ce qui concerne les situations de tension ou de conflit ou les conditions qui occasionnent ou peuvent occasionner de telles situations dans une collectivité, une institution, une branche d'activité ou un secteur de l'économie, formuler des recommandations et/ou favoriser et assurer la mise en conformité des programmes et des politiques aux exigences du *Code*.

En vertu de l'article 35 du *Code*, la CODP peut présenter des requêtes de sa propre initiative auprès du TDPO. Dans ce cas, elle représente l'intérêt public, et non un individu en particulier. Au lieu de viser des recours individuels comme le versement d'indemnités, les affaires en question portent sur des questions systémiques. Il revient au TDPO de trancher les allégations de discrimination.

En vertu de l'article 14 du *Code*, la mise en œuvre de programmes destinés à répondre aux besoins de groupes historiquement défavorisés est autorisée et encouragée. Le présent Plan d'action fait fond sur le pouvoir conféré par ledit article à tous les détenteurs d'obligations de créer des politiques, des procédures, des programmes et des services visant à alléger un désavantage historique. Le *Code* a pour objectif de renforcer la capacité des individus à surmonter les obstacles systémiques afin d'éliminer leurs effets discriminatoires, et les mesures prévues dans le présent Plan d'action constituent les étapes nécessaires pour s'acquitter de cette obligation.

## **Information du public, programmes de sensibilisation et point de vue des droits de la personne**

Au travers de programmes d'information et de sensibilisation du public, la CODP encourage les détenteurs d'obligations à revoir leurs politiques et leurs programmes existants et à en créer de nouveaux selon une approche fondée sur les droits de la personne. Une approche fondée sur les droits de la personne prévoit l'analyse des politiques et des modalités de prestation de services dans une optique de lutte contre la discrimination, ainsi qu'à la lumière des autres obligations inhérentes aux droits de la personne incombant aux détenteurs d'obligations. Elle vise à garantir la protection et la mise en valeur des droits de la personne par la politique ou dans le cadre de la prestation de services (voir [Annexe H : Qu'entend-on par « approche fondée sur les droits de la personne » \(AFDP\)?](#))

## Annexe D : Glossaire

TERME	DÉFINITION
2SLGBTQQA+	Personnes s'identifiant comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexuées et bispirituelles.
Agentes et agents de supervision	Les agentes et agents de supervision (ou surintendantes et surintendants) rendent compte aux conseillères et conseillers scolaires par l'intermédiaire de la directrice ou du directeur de l'éducation du conseil en ce qui concerne la mise en œuvre, la gestion et la supervision des programmes d'enseignement dans leur école. Vous pouvez communiquer avec la surintendante ou le surintendant scolaire si vous ne parvenez pas à obtenir l'aide dont vous avez besoin auprès de la directrice ou du directeur d'école.
Anonymiser	Enlever tout renseignement qui permet d'identifier un particulier ou qui, dans les circonstances, pourrait vraisemblablement être utilisé, seul ou avec d'autres renseignements, pour identifier un particulier.
Autochtone	Terme générique servant à désigner collectivement les Premières Nations, les Métis et les Inuit.

## TERME

## DÉFINITION

« Black Joy »

L'expression « Black Joy » (en anglais) fait référence à la façon dont les personnes noires – en tant qu'individus et en tant que groupe – ont été en mesure de s'accomplir sur les plans éducatif, social et émotionnel en dépit des obstacles systémiques auxquels elles se sont heurtées et se heurtent encore. Elle ne relève ni du déni ni du rejet des difficultés qu'elles rencontrent, mais de leur refus de se voir définies ou de se laisser brider par ces difficultés. La « Black Joy » découle du refus des personnes noires de se focaliser exclusivement sur leurs luttes et leurs expériences négatives, et de leur volonté de se recentrer sur la joie afin de changer la rhétorique. Le fait de poser la joie, la participation et l'appartenance comme pierre angulaire de l'accomplissement et de la réussite scolaire permet de lutter contre et, dans l'idéal, de faire reculer le racisme que les enfants noirs intériorisent et subissent dès le plus jeune âge dans les établissements scolaires. La connaissance des récits sur la « Black Joy » est donc essentielle à l'autonomisation des élèves noirs, car celle-ci permet de célébrer leurs identités, leurs expériences et leurs talents.

TERME	DÉFINITION
<p>Compétence culturelle/Culturellement compétent(e)</p>	<p>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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la prise de conscience de sa propre vision culturelle du monde</li> <li>2. le comportement face aux différences culturelles</li> <li>3. la connaissance des différentes pratiques culturelles et visions culturelles du monde</li> <li>4. les 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)</li> </ol>
<p>Conseillères et conseillers scolaires</p>	<p>Membres du conseil scolaire, élus durant les élections municipales, qui représentent les intérêts des parents et des élèves de leur district. Les conseillères et conseillers scolaires jouent un rôle clé en matière de leadership pour s’assurer que les écoles sont administrées dans le respect des normes établies par la province et que les</p>

TERME	DÉFINITION
	programmes et services s'adaptent aux collectivités desservies.
Conseils d'école	Les conseils d'école donnent leur avis à la directrice ou au directeur d'école et au conseil scolaire. Chaque école doit former un conseil d'école composé de parents, de la directrice ou du directeur d'école, d'une enseignante ou d'un enseignant, d'une ou d'un élève (dans les écoles secondaires), d'un membre du personnel non enseignant et d'une représentante ou d'un représentant de la collectivité.
Conseils scolaires	L'Ontario compte 72 conseils scolaires financés par les fonds publics, dont 31 conseils publics de langue anglaise, 29 conseils catholiques de langue anglaise, 4 conseils publics de langue française et 8 conseils catholiques de langue française, chargés d'offrir des programmes et des services d'éducation spécialisée conformément aux exigences du ministère (à savoir la <i>Loi sur l'éducation</i> , les règlements et les politiques).
Détenteur de droits/Titulaire de droits	Tout le monde est détenteur de droits, y compris les membres des groupes protégés par le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario, c'est-à-dire les personnes pouvant faire l'objet de discrimination en raison d'un des motifs suivants : âge, ascendance, citoyenneté, couleur, croyance, handicap,

TERME	DÉFINITION
	<p>origine ethnique, état familial, identité sexuelle, expression de l'identité sexuelle, état matrimonial, lieu d'origine, race, état d'assisté social (logement seulement), casier judiciaire (emploi seulement), sexe et orientation sexuelle. Les personnes et les groupes marginalisés qui ne sont pas protégés par le <i>Code</i> ont également des droits.</p>
<p>Détenteurs d'obligations</p>	<p>Il est de la responsabilité de chacun de respecter les droits de la personne. Les détenteurs d'obligations sont des acteurs étatiques ou non étatiques qui ont l'obligation de respecter, de protéger et de promouvoir les droits de la personne des titulaires de droits, et d'en assurer l'exercice. Les détenteurs d'obligations sont tenus de mettre en place des mécanismes de recours efficaces et de s'acquitter de leurs obligations juridiques et autres en lien avec les droits de la personne.</p>
<p>Détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation</p>	<p>Personnes employées ou élues au sein du système d'éducation qui ont l'obligation de respecter, de protéger et de promouvoir les droits de la personne des titulaires de droits, et d'en assurer l'exercice.</p>
<p>Dignité</p>	<p>Reconnaissance de la valeur inhérente d'une personne et de son droit d'être valorisée et respectée.</p>

TERME	DÉFINITION
Directeurs et directrices d'école	<p>Les directrices et directeurs d'école sont responsables de l'organisation et de la gestion d'une école particulière, y compris du budget attribué à celle-ci par le conseil scolaire. Ils sont également responsables de la qualité de l'enseignement dans leur école et de la discipline des élèves. Les directrices et directeurs d'école sont chargés d'affecter les enseignantes et enseignants aux classes et de choisir les manuels scolaires et le matériel d'apprentissage, compte tenu de la liste approuvée par le ministère de l'Éducation, en collaboration avec le personnel enseignant. Il leur incombe en outre de fournir au ministère les renseignements susceptibles de leur être demandés au sujet du programme d'enseignement, du fonctionnement ou de l'administration de l'école<sup>166</sup>. Pour en savoir plus, consultez l'une des organisations provinciales du personnel de direction d'école : Ontario Principals' Council, Catholic Principals Council of Ontario ou Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes.</p>
Directeurs et directrices de l'éducation	<p>Aux termes de la <i>Loi sur l'éducation</i>, la directrice ou le directeur de l'éducation est « l'agent d'éducation en chef » et le « chef de service administratif » du conseil chargé « d'assurer et de maintenir une organisation efficace ainsi que les programmes</p>

TERME	DÉFINITION
	nécessaires à la mise en œuvre [des politiques établies par le conseil] » (art. 283).
Discrimination	Il y a discrimination lorsque des normes, des règles ou des exigences exercent des effets différentiels sur des personnes en raison d'un motif protégé par le <i>Code</i> . Parfois, la discrimination directe se produit par personne interposée ou d'une autre façon. Il peut également y avoir discrimination lorsqu'une règle, une norme ou une exigence semble neutre tout en ayant un impact discriminatoire. L'intention n'est pas nécessaire pour qu'il y ait discrimination.
Discrimination directe	Une personne se rend coupable de discrimination « directe » lorsque l'acte en lui-même est discriminatoire et que la personne agit en son nom propre. Par exemple, le gérant d'un ensemble d'habitation qui refuse de louer un appartement à une personne n'ayant pas la même origine ethnique que lui exerce une discrimination directe.
Discrimination indirecte	La « discrimination indirecte » consiste à porter atteinte à un droit par l'intermédiaire d'un tiers. Par exemple, la gérante d'un ensemble d'habitation demande à son surintendant de refuser la location aux personnes appartenant à un certain groupe ethnique sous prétexte que l'odeur de leur nourriture est incommode. La gérante

TERME	DÉFINITION
	peut faire l'objet d'une plainte en droits de la personne, car elle se sert indirectement de son surintendant pour exercer une discrimination fondée sur l'appartenance à un groupe ethnique.
Discrimination intersectionnelle/Intersectionnalité	Discrimination fondée sur le chevauchement ou la multiplicité des motifs illicites. Elle découle souvent d'un recoupement identitaire significatif sur le plan social. Elle produit une forme et une expérience de discrimination bien particulières tenant compte des dimensions multiples et interreliées à l'identité de chaque personne, et reconnaît que la marginalisation, l'exclusion et la discrimination peuvent être exacerbées en cas d'intersection de ces dimensions identitaires.
Discrimination raciale	Il n'y a pas de définition standard de la « discrimination raciale ». Cependant, on a vu dans ce concept toute distinction, toute conduite ou tout acte, intentionnel ou non mais fondé sur la race, qui a pour effet d'imposer à une personne ou à un groupe des fardeaux particuliers et qui entrave ou restreint l'accès à des avantages dont peuvent se prévaloir les autres membres de la société. La race peut même ne figurer qu'à titre de facteur pour qu'il y ait constat de discrimination raciale.

TERME	DÉFINITION
Discrimination systémique, obstacles systémiques (structurels)	Attitudes, formes de comportement, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'un établissement, d'un secteur ou d'un système et qui créent ou perpétuent une situation de désavantage relatif chez les groupes protégés par le <i>Code</i> , comme les élèves handicapés. Ces attitudes, comportements, politiques ou pratiques peuvent sembler neutres en apparence, mais ont néanmoins un effet « préjudiciable » ou un effet d'exclusion.
Disparité raciale	Inégalité des répercussions chez un groupe racial, si on les compare à celles observées chez un autre groupe racial.
Disproportionnalité	État de ce qui est « hors de proportion ». Dans certains domaines de service comme l'éducation, la santé, la justice et le bien-être de l'enfance, ce terme sert habituellement à qualifier la sous-représentation ou la surreprésentation de certains groupes relativement à leur proportion dans la population générale.
District	Entité administrative d'un conseil scolaire.
Diversité	Présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. Les dimensions de la diversité ont notamment trait à l'ascendance, à la culture, à l'origine

TERME	DÉFINITION
	ethnique, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle, à l'identité fondée sur le genre, à l'orientation sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion et au statut socioéconomique.
Données	Les données sont constituées de faits, de chiffres et d'éléments statistiques mesurés objectivement d'après une norme ou une échelle, comme la fréquence, le volume ou les occurrences. Cela ne comprend pas l'information (au sens de cette directive).
Données désagrégées	Données ventilées en sous-catégories d'information, telles que le groupe ethnique, le genre, la profession ou le niveau d'instruction. On parle également de « données démographiques » dans certains cas. Contrairement aux données agrégées qui réunissent l'ensemble de l'information, les données désagrégées peuvent mettre au jour des inégalités et des relations entre les catégories.
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

TERME	DÉFINITION
	général dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.
Égalité	« L'égalité, au sens propre (et juridique) exhaustif, inclut les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion, en reconnaissant que tout le monde n'a pas les mêmes besoins ou capacités, mais que tous les êtres humains ont la même valeur, sont dignes du même intérêt et méritent donc tous un traitement juste, le respect de leur dignité et une égalité des droits significative. » Association canadienne des libertés civiles
Enseignantes et enseignants	Représentants en première ligne du système d'éducation, les enseignantes et enseignants sont chargés de préparer les plans de cours, d'assurer un enseignement efficace et d'accompagner leurs élèves. Sur demande, ils rendent compte des progrès de ces derniers à la directrice ou au directeur d'école. Il leur incombe également de participer aux réunions qui ont lieu régulièrement avec les parents ou les tuteurs des élèves <sup>167</sup> . Certaines de leurs nombreuses fonctions dépassent le simple cadre de l'enseignement, comme le fait d'encourager les élèves à poursuivre leur apprentissage, de maintenir la discipline dans la classe et d'évaluer les acquis et les progrès des élèves.

TERME	DÉFINITION
Équité	<p>Terme généralement utilisé pour décrire un état ou des conditions de de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes.</p>
Égalité réelle	<p>Aux termes de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> et du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario, le principe d'égalité signifie l'égalité réelle. L'égalité réelle vise à assurer que toute personne puisse bénéficier d'opportunités égales et soit libre de participer entièrement à la société. L'égalité réelle prend compte du contexte social dans lequel chaque personne évolue dans son ensemble afin d'évaluer les effets différenciés qu'ont sur elles les lois, les politiques, les programmes ou les comportements. Le contexte social en question peut inclure divers facteurs, notamment l'expérience individuelle des personnes appartenant à des groupes historiquement marginalisés.</p>
Exclusion	<p>Refus par un conseil scolaire d'admettre une ou un élève dans une école ou une classe. Cela n'est pas équivalent à une suspension ou à un renvoi. L'alinéa 265 (1) m) de la <i>Loi sur l'éducation</i> dispose ce qui suit :</p> <p>« [S]ous réserve d'un appel au conseil, refuser d'admettre dans une classe ou à l'école la personne dont la présence dans cette classe ou à l'école pourrait, à son avis,</p>

TERME	DÉFINITION
	nuire au bien-être physique ou mental des élèves ».
Facultés d'éducation	En Ontario, 13 facultés publiques d'éducation dispensent des programmes de formation initiale à l'enseignement en anglais et deux en dispensent en français. La préparation d'une carrière en enseignement dans la province suppose actuellement l'obtention d'un baccalauréat de trois ou quatre ans, suivi d'un programme de formation professionnelle de deux ans (quatre semestres) accrédité par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, créée aux termes de la <i>Loi sur la profession enseignante</i> , constitue l'organisation professionnelle dont sont membres toutes les enseignantes et tous les enseignants des écoles publiques de l'Ontario. La Fédération joue le rôle d'agent officiel de liaison entre le personnel enseignant et le ministère et formule des conseils et des avis au sujet des décisions d'orientation.
Harcèlement	Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement

TERME	DÉFINITION
	savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.
Inclusion	Appréciation et utilisation des caractéristiques propres à chacun (points forts, talents, faiblesses) d'une manière montrant le respect qu'on éprouve pour cette personne et permettant de créer une organisation dynamique et multidimensionnelle.
Intelligence artificielle	Sous-domaine de l'informatique axé sur la conception de logiciels intelligents capables d'adopter un comportement qui serait considéré comme intelligent s'il était observé chez un être humain (résolution de problèmes, apprentissage par l'expérience, compréhension du langage, interprétation de données visuelles, etc.).
Intersectionnalité, intersection des besoins	Cadre ou approche qui tient compte de la façon dont le croisement de plus d'une dimension identitaire protégée par le <i>Code</i> peut causer un ou plusieurs obstacles ou situations discriminatoires (p. ex., la façon dont l'appartenance à une Première Nation ou communauté métisse ou inuite, la race, le sexe, le statut socioéconomique, l'arrivée récente au pays, le statut de réfugié ou d'élève en apprentissage de la langue, ou la présence au sein du système de bien-être de l'enfance peuvent s'ajouter à un trouble de lecture pour créer des situations uniques et

TERME	DÉFINITION
	superposées de désavantage et de discrimination).
Mesure d'adaptation	<p>Modification des services, des milieux, des programmes et des pratiques ou réalisation d'autres aménagements dans le but de supprimer les obstacles et de mieux satisfaire aux besoins propres à chacun ou de les prendre en compte, de façon que les personnes visées par un ou plusieurs motifs illicites ne soient pas victimes d'effets défavorables. L'obligation d'adaptation (voir la définition ci-après) désigne le devoir incombant aux employeurs aux termes du <i>Code des droits de la personne</i> de prendre de telles mesures. Les mesures d'adaptation doivent respecter la dignité de la personne et renforcer autant que possible l'inclusion, l'intégration, la participation et l'autonomie.</p>
Milieu de travail empoisonné	<p>Milieu négative, hostile ou déplaisante sur le lieu de travail découlant de commentaires ou d'un comportement qui tendent à rabaisser un groupe identifié par un ou plusieurs motifs illicites en vertu du Code, même s'ils ne visent pas une personne en particulier. Il suffit d'un seul commentaire ou acte ou d'une seule remarque pour empoisonner le milieu au travail.</p> <p>Si la notion de milieu empoisonné concerne principalement le contexte de l'emploi, elle</p>

TERME	DÉFINITION
	peut également s'appliquer dans le contexte des services d'enseignement.
Ministère de l'Éducation	En vertu de la <i>Loi sur l'éducation</i> , le ministère de l'Éducation a pour mission de superviser le fonctionnement global du système d'éducation publique de l'Ontario. Outre son rôle en matière de financement et de surveillance, le ministère a pour mission générale d'établir des textes législatifs, des règlements et des politiques en éducation. La ou le ministre de l'Éducation est nommé par la première ministre ou le premier ministre parmi les députés provinciaux.
Motifs illicites/protégés	Le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario interdit tout acte de discrimination ou de harcèlement fondé sur des caractéristiques personnelles. Les motifs protégés comprennent l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la croyance, le handicap, l'origine ethnique, l'état familial, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle (récemment ajoutées au <i>Code</i> ), l'état matrimonial, le lieu d'origine, la race, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état d'assisté social (dans le logement) et l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi).
Noir	Aux fins du présent Plan d'action, le terme « Noir » et ses dérivés désignent les personnes d'ascendance africaine, incluant

TERME	DÉFINITION
	<p>mais sans s'y limiter les personnes originaires d'Amérique du Nord, d'Afrique et des Caraïbes.</p>
<p>Obligation d'adaptation</p>	<p>Obligation légale, en vertu du <i>Code des droits de la personne</i>, de tenir compte des besoins des élèves et des employés visés par un ou plusieurs motifs illicites, jusqu'au point de préjudice injustifié (voir la définition ci-après). L'obligation d'adaptation comprend une composante procédurale et une composante de fond en vue d'étudier en collaboration les mesures d'adaptation et les solutions de rechange possibles et de fournir une adaptation la plus respectueuse de la dignité et des besoins de la personne, tout en favorisant son intégration, son autonomie et sa participation.</p>
<p>Obstacle</p>	<p>Toute chose qui empêche une personne de participer à toutes les facettes de la société et de bénéficier pleinement de leurs avantages dans un quelconque domaine.</p>
<p>Oppression</p>	<p>Inégalités sociales systémiques renforcées par les institutions et inscrites dans la conscience individuelle. L'oppression résulte d'une discrimination institutionnelle et systémique et de préjugés personnels qui brident les possibilités et restreignent les ressources. Elle s'opère au profit des groupes dominants ou privilégiés en privant</p>

TERME	DÉFINITION
	les autres de pouvoir ou en créant une relation de subordination.
Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario réglemente la profession enseignante et régit l'activité de ses membres, comme le stipule la <i>Loi de sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario</i> . L'Ordre établit les codes de déontologie applicables au personnel enseignant, fait enquête sur les plaintes déposées contre ses membres et traite des questions de discipline et d'aptitude professionnelle.
Personnel de soutien	Personnel dont les services sont nécessaires pour accompagner les élèves et préserver la sécurité et la santé dans les écoles. Sont notamment inclus les aides-enseignantes et aides-enseignants, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, les secrétaires d'école, les travailleuses et travailleurs sociaux, les orthophonistes, etc.
Pouvoir	Accès à des privilèges comme de l'information ou des connaissances, des relations, de l'expérience et du savoir-faire, des ressources et du pouvoir décisionnel afin d'améliorer les chances qu'a une personne d'obtenir ce dont elle a besoin pour mener une vie confortable, sécuritaire, productive et agréable.

TERME	DÉFINITION
Préjudice injustifié	Critère juridique décrivant la mesure dans laquelle un organisme doit prendre des mesures d'adaptation aux termes du <i>Code des droits de la personne</i> . Il s'agit d'une norme élevée qui doit se fonder sur des preuves objectives, réelles et directes.
Privilège	Pouvoir, avantages, accès et/ou occasions non mérités dont bénéficient les membres du ou des groupes dominants dans la société. Ce terme peut également désigner le privilège relatif d'un groupe par rapport à un autre.
Profilage racial	Toute initiative qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces traits plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier.
Les qualifications additionnelles	Les qualifications additionnelles (QA) ont pour but de renforcer les connaissances, les compétences et les pratiques des enseignantes et enseignants agréés. Ces cours sont dispensés par divers organismes : collèges, universités, fédérations d'enseignantes et d'enseignants, organisations du personnel de direction d'école et des agentes et agents de supervision, organismes communautaires et

TERME	DÉFINITION
	<p>spécialisées, et conseils scolaires. L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, quant à lui, élabore des lignes directrices pour concevoir les cours<sup>168</sup>, approuve les fournisseurs de cours<sup>169</sup> et délivre l'agrément des cours menant à une QA.</p>
Race	<p>Terme utilisé pour catégoriser les personnes dans des groupes qui se différencient principalement des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires (phénotype) comme la couleur de la peau. Les groupes raciaux n'ont aucun fondement scientifique ou biologique, mais sont déterminés par les différences que la société a établies (« construit social »), avec d'importantes conséquences sur la vie des personnes. Cette classification peut évoluer au fil du temps ou varier selon les régions, et coïncider avec certains groupes ethniques, culturels ou religieux.</p>
Racialisé/Racialisée ou Racisé/Racisée	<p>Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes classées dans la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien et les personnes touchées par l'antisémitisme ou l'islamophobie.</p>

TERME	DÉFINITION
-------	------------

Racisme

Idéologie qui repose sur le postulat, explicite ou implicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racialisé/racisé par rapport aux autres. L'idéologie raciste se manifeste parfois ouvertement, par des insultes, des plaisanteries malicieuses ou des actes haineux. Il reste que, bien souvent, elle est profondément enracinée dans des valeurs, croyances et attitudes stéréotypées. Dans certains cas, ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante et fondamentale de systèmes et d'institutions qui ont évolué avec le temps. Le racisme joue un rôle majeur dans les processus sociaux qui engendrent et enracinent la discrimination raciale.

Racisme envers les Noirs

Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine, qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience propres à l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, incluant un accès inégal aux occasions, un statut socioéconomique

TERME	DÉFINITION
	inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.
Renvoi	Les élèves renvoyés sont retirés de l'école pour une durée indéterminée. Les renvois ne sont pas assortis d'un délai.
Représailles	Geste ou menace ayant pour but de punir une personne pour avoir revendiqué, exercé ou refusé de violer un droit prévu au <i>Code</i> .
Représentants du milieu de l'éducation	Membres du système d'éducation certifiés par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et autorisés, à ce titre, à enseigner dans les écoles publiques. Sont inclus les enseignantes et enseignants des paliers élémentaire et secondaire, les directrices adjointes et directeurs adjoints, et les directrices et directeurs d'école.
Suspension	Fait d'exclure une ou un élève temporairement de l'école, pour une période définie. Aux termes du paragraphe 306 (4), « [l]a durée minimale d'une suspension imposée en vertu du présent article est d'un jour de classe et sa durée maximale, de 20 jours de classe. »
Travailleur ou travailleuse en éducation	Terme incluant les aides-enseignantes et aides-enseignants, le personnel des bibliothèques scolaires, les adjointes administratives et adjoints administratifs, le

**TERME****DÉFINITION**

personnel d'entretien et les gens de métier, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, les instructrices et instructeurs, le personnel des services de nutrition, les agentes et agents de sécurité, et les travailleuses et travailleurs sociaux exerçant dans les écoles et les bureaux des conseils scolaires.

---

## Annexe E : Tableaux de données démographiques

*Tableau 1. Population canadienne noire selon la province et le territoire  
(Recensement de 2021)*

Province/Territoire	Population provinciale totale	Population canadienne noire	Pourcentage (%) de la population provinciale totale	Pourcentage (%) de la population canadienne noire totale
Terre-Neuve-et-Labrador	510 550	3 590	0,7 %	0,2 %
Île-du-Prince-Édouard	154 331	1 815	1,2 %	0,1 %
Nouvelle-Écosse	969 383	28 220	3,0 %	1,8 %
Nouveau-Brunswick	775 610	12 155	1,6 %	0,8 %
Québec	8 501 833	422 405	5,1 %	27,3 %
<b>Ontario</b>	<b>14 223 942</b>	<b>768 740</b>	<b>5,5 %</b>	<b>49,7 %</b>
Manitoba	1 342 153	46 485	3,6 %	3,0 %
Saskatchewan	1 132 505	22 570	2,0 %	1,5 %
Alberta	4 262 635	177 940	4,3 %	11,5 %
Colombie-Britannique	5 000 879	61 760	1,3 %	4,0 %
Yukon	40 232	560	1,4 %	0,04 %
Territoires du Nord-Ouest	41 070	1 060	2,6 %	0,1 %
Nunavut	36 858	565	1,5 %	0,04 %
<b>CANADA</b>	<b>36 991 981</b>	<b>1 547 870</b>	<b>4,3 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

**Tableau 2 : Population ontarienne noire selon le lieu de naissance au Canada (Recensement de 2021)**

Lieu de naissance	Nombre	Pourcentage (%) de la population noire totale en Ontario
Terre-Neuve-et-Labrador	205	0,0 %
Île-du-Prince-Édouard	70	0,0 %
Nouvelle-Écosse	3 025	0,4 %
Nouveau-Brunswick	515	0,1 %
Québec	11 465	1,5 %
<b>Ontario</b>	<b>320 205</b>	<b>41,7 %</b>
Manitoba	1 385	0,2 %
Saskatchewan	525	0,1 %
Alberta	3 270	0,4 %
Colombie-Britannique	1 510	0,2 %
Yukon	10	0,0 %
Territoires du Nord-Ouest	30	0,0 %
Nunavut	70	0,0 %
<b>Population noire totale en Ontario née au Canada</b>	<b>342 275</b>	<b>44,5 %</b>

Source : Statistique Canada. 2024. (tableau). *Profil d'intérêt spécial*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

**Tableau 3 : Liste des 20 principaux pays de naissance parmi la population noire ontarienne (Recensement de 2021)**

Lieu de naissance	Nombre	Pourcentage (%) de la population noire totale en Ontario
Jamaïque	114 450	14,9 %
Nigeria	54 515	7,1 %
Éthiopie	20 285	2,6 %
Somalie	20 230	2,6 %
Ghana	18 370	2,4 %
Trinité-et-Tobago	16 190	2,1 %
Érythrée	14 350	1,9 %
États-Unis d'Amérique	12 255	1,6 %
Guyana	12 040	1,6 %
Haïti	11 920	1,6 %
République démocratique du Congo	11 020	1,4 %

Lieu de naissance	Nombre	Pourcentage (%) de la population noire totale en Ontario
Barbade	9 035	1,2 %
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	8 545	1,1 %
Saint-Vincent-et-les Grenadines	8 650	1,1 %
Grenade	7 340	1,0 %
Kenya	7 175	0,9 %
Sainte-Lucie	5 165	0,7 %
Cameroun	5 120	0,7 %
Burundi	5 005	0,7 %
République du Soudan	4 555	0,6 %
<b>Population noire totale en Ontario née à l'extérieur du Canada</b>	<b>426 460</b>	<b>55,5 %</b>

Source : Statistique Canada. 2024. (tableau). *Profil d'intérêt spécial*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

**Tableau 4 : Affiliation religieuse de la population noire ontarienne (Recensement de 2021)**

Religion	Nombre	Pourcentage (%) de la population noire totale en Ontario
Bouddhiste	425	0,1 %
Chrétienne	530 760	69,0 %
Chrétienne (n.d.a.)	218 260	28,4 %
Anabaptiste	250	0,0 %
Anglican	27 825	3,6 %
Baptiste	20 500	2,7 %
Catholique	118 415	15,4 %
Orthodoxe chrétienne	20 630	2,7 %
Témoins de Jéhovah	6 555	0,9 %
Saints des derniers jours	535	0,1 %
Luthérienne	1 295	0,2 %
Méthodiste et wesleyenne (Illumination)	4 225	0,5 %
Pentecôtiste et autre charismatique	69 745	9,1 %
Presbytérienne	5 190	0,7 %
Réformée	220	0,0 %

Religion	Nombre	Pourcentage (%) de la population noire totale en Ontario
Église unie	4 750	0,6 %
Autres traditions chrétiennes et connexes	32 645	4,2 %
Hindoue	1 870	0,2 %
Juive	1 660	0,2 %
Musulmane	88 575	11,5 %
Sikhe	75	0,0 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	60	0,0 %
Autres traditions religieuses et spirituelles	4 615	0,6 %
Aucune religion et perspectives séculières	140 695	18,3 %
<b>Total</b>	<b>768 740</b>	

Source : Statistique Canada. 2024. (tableau). *Profil d'intérêt spécial*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024.

**Tableau 5 : Connaissance des langues officielles par la population noire ontarienne en comparaison avec la population ontarienne totale (Recensement 2021, données-échantillons (25 %))**

Connaissance d'une langue officielle	Population totale en Ontario	Population noire totale en Ontario
Anglais seulement	12,138,070	647,865
Français seulement	<b>38,390</b>	<b>11,560</b>
Français et anglais	1,512,160	103,750
Ni français ni anglais	343,135	5,565
<b>Total</b>	<b>14,031,750</b>	<b>768,740</b>

Source : Statistique Canada. 2024. (tableau). *Profil d'intérêt spécial*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

**Tableau 6 : Principal domaine d'études – Éducation avec ventilation par genre, selon l'appartenance ou non à une minorité visible et à la population noire en Ontario**

Principal domaine d'études – Éducation	Total par genre	Hommes	Femmes
Population noire âgée de 15 ans et plus en Ontario	12 020	3 195	8 825
Total de la population des minorités visibles (y compris la population noire)	82 515	15 495	67 025
Reste de la population âgée de 15 ans et plus	275 740	63 990	211 750
Population totale âgée de 15 ans et plus (minorités visibles et reste de la population)	358 255	79 480	278 775
Source : Statistique Canada. 2024. (tableau). Profil d'intérêt spécial, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024.			

**Tableau 7 : Population ontarienne noire selon la région métropolitaine ou l'agglomération de recensement (Recensement de 2021)**

Région métropolitaine ou agglomération de recensement (RMR/AR)	Population de la RMR/AR	Population ontarienne/ canadienne noire	Pourcentage (%) de la population de la RMR/AR
Toronto	6 142 880	488 155	8 %
Ottawa - Gatineau (partie ontarienne)	1 116 795	86 675	8 %
Hamilton	773 440	33 510	4 %
Oshawa	411 400	33 080	8 %
Kitchener - Cambridge - Waterloo	568 065	26 545	5 %
London	535 780	18 780	4 %
Windsor	415 505	16 325	4 %
St. Catharines - Niagara	425 480	12 785	3 %
Barrie	210 150	7 300	3 %
Guelph	163 485	6 240	4 %
Brantford	141 910	4 220	3 %
Grand Sudbury	167 620	4 040	2 %
Kingston	168 075	2 825	2 %
Chatham-Kent	102 095	2 600	3 %

Région métropolitaine ou agglomération de recensement (RMR/AR)	Population de la RMR/AR	Population ontarienne/ canadienne noire	Pourcentage (%) de la population de la RMR/AR
<b>Peterborough</b>	125 990	1 530	1 %
<b>Belleville - Quinte Ouest</b>	109 245	1 440	1 %
<b>Sarnia</b>	96 290	1 290	1 %
<b>Thunder Bay</b>	120 960	1 245	1 %
<b>Woodstock</b>	45 950	930	2 %
<b>Cornwall</b>	59 750	850	1 %
<b>Essa</b>	22 790	705	3 %
<b>Norfolk</b>	66 225	655	1 %
<b>North Bay</b>	70 170	655	1 %
<b>Sault Ste. Marie</b>	75 425	640	1 %
<b>Kawartha Lakes</b>	77 230	605	1 %
<b>Stratford</b>	32 480	585	2 %
<b>Orillia</b>	32 270	405	1 %
<b>Owen Sound</b>	31 875	325	1 %
<b>Tillsonburg</b>	18 300	315	2 %
<b>Centre Wellington</b>	30 650	300	1 %
<b>Wasaga Beach</b>	24 590	285	1 %
<b>Petawawa</b>	17 290	270	2 %
<b>Midland</b>	26 360	265	1 %
<b>Timmins</b>	40 315	255	1 %
<b>Ingersoll</b>	13 545	230	2 %
<b>Cobourg</b>	19 780	225	1 %
<b>Collingwood</b>	24 270	210	1 %
<b>Brockville</b>	30 885	200	1 %
<b>Port Hope</b>	16 885	200	1 %
<b>Hawkesbury</b>	11 645	160	2 %
<b>Pembroke</b>	23 085	115	0 %
<b>Elliot Lake</b>	11 220	90	1 %
<b>Kenora</b>	14 610	60	0 %

Source : Statistique Canada, « Minorité visible : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties ».

# Annexe F : Méthodologie

## Réunions initiales avec la collectivité

En 2022-2023, la CODP a lancé une initiative axée sur la collaboration et rencontré ses commissaires, ses partenaires, ses parties prenantes, des professionnelles et professionnels en éducation, des organisations communautaires et des représentants clés du ministère de l'Éducation pour discuter des questions en lien avec le racisme et la discrimination envers les Noirs dans tous les systèmes d'éducation publiques de l'Ontario.

Les 30 janvier et 9 février 2023, elle a également rencontré des organisations communautaires vouées à la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation. La CODP est consciente de la campagne appelant à lancer une enquête sur le racisme et la discrimination envers les Noirs dans les conseils scolaires de l'Ontario. Néanmoins, les communautés noires lui ont également fait savoir qu'elles ne jugeaient pas nécessaire de mener des études ou des recherches additionnelles pour prouver l'existence du racisme et de la discrimination envers les Noirs. La CODP a réalisé une étude secondaire sur le racisme et la discrimination envers les Noirs dans les systèmes d'éducation publiques de l'Ontario, laquelle incluait l'analyse de 83 rapports et 190 recommandations datant de 1948 à aujourd'hui. Les travaux en question, entrepris au fil des décennies par des groupes communautaires, des militants et des universitaires, ont amplement démontré que le racisme et la discrimination envers les Noirs dans le secteur de l'éducation sont une réalité et attesté de leurs effets sur les élèves, les familles et les communautés.

## Groupe consultatif

En octobre 2022, la CODP a créé le Groupe consultatif pour la lutte contre le racisme envers les Noirs en éducation afin de s'assurer que son initiative bénéficie des points de vue d'experts et de dirigeants des communautés noires. Mettant à profit leur expertise et leur expérience, les membres du groupe consultatif ont fourni des renseignements généraux et prodigué des conseils qui ont notamment

permis à la CODP d'éclairer les priorités et les actions à mener dans le cadre de cette initiative, ainsi que les mécanismes et approches visant à renforcer la responsabilité eu égard aux résultats obtenus par les élèves noirs. Leur rôle s'est avéré essentiel pour déterminer les différentes phases de cette initiative et évaluer ses retombées potentielles.

## Table ronde

En avril 2023, la CODP a organisé une table ronde virtuelle sur deux jours, en anglais et en français, laquelle a réuni des détenteurs d'obligations au sein du système d'éducation en vue de cerner et de débattre des tendances et des évolutions du racisme et de la discrimination envers les Noirs en éducation. Cette table ronde a donné l'occasion aux parties prenantes du système d'éducation de nouer un dialogue constructif, de partager des analyses et de mettre au jour des stratégies et des solutions contre le racisme et la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation. Les discussions ont porté sur huit thèmes : les parcours de réussite des élèves et des parents, le rendement des élèves et la « Black Joy », le perfectionnement professionnel, les indicateurs de rendement, la collecte de données, les mécanismes de responsabilisation, les facteurs opérationnels et les facteurs liés aux relations, aux politiques et à la défense des intérêts.

La CODP a également demandé l'avis d'élèves noirs francophones et anglophones sur les moyens d'améliorer leur expérience dans le système d'éducation. La discussion s'est articulée autour de trois questions essentielles visant à : recenser les difficultés entravant la réussite des élèves noirs, réfléchir aux moyens que les éducatrices et éducateurs pourraient mettre en œuvre pour mieux accompagner les élèves et leurs familles, et déterminer les compétences nécessaires pour offrir des chances équitables à tous les élèves, indépendamment de leurs origines.

## Rapport sur « Ce que nous avons entendu » et recueil de recommandations

En juin 2023, la CODP a publié son [Rapport sur « Ce que nous avons entendu »](#), qui récapitule les enseignements tirés de la table ronde qui a réuni des élèves noirs et des détenteurs d'obligations dans le système d'éducation. Ce rapport met en lumière les expériences et les difficultés vécues par les personnes noires au sein du système d'éducation. La CODP s'est appuyée sur ces discussions et sur ce rapport pour amorcer un dialogue avec les membres de la collectivité.

Parallèlement au Rapport sur « Ce que nous avons entendu », la CODP a compilé un [Recueil de recommandations](#) puisant dans 83 rapports publiés sur une période de sept décennies (de 1948 à 2023). Ces derniers attestent de l'omniprésence du racisme et de la discrimination envers les Noirs en éducation et de leurs effets à long terme sur les élèves, les familles et les communautés. À travers plus de 190 recommandations, ce recueil établit une feuille de route historique destinée à sensibiliser le public et à favoriser un dialogue constructif. Ces rapports et recommandations communautaires ont constitué le point de départ de l'initiative lancée par la CODP.

## Observations écrites

De juillet à octobre 2023, le public a été invité à donner son avis sur les questions et les idées présentées dans le Rapport « Ce que nous avons entendu » et le Recueil de recommandations. Les partenaires et les parties prenantes pouvaient ainsi formuler des recommandations et proposer des solutions concernant divers points à aborder dans le plan d'action. L'objectif était de recueillir des renseignements complémentaires afin d'étayer directement les conclusions du rapport. La CODP a reçu des observations écrites émanant de 15 particuliers et organisations (conseils scolaires, syndicats, universités, militants, organisations du personnel de direction d'école et associations d'enseignantes et d'enseignants, entre autres).

## Démarche participative

Le présent Plan d'action vise à centraliser les commentaires provenant des communautés noires, des élèves noirs et des éducatrices et éducateurs noirs de l'Ontario sur le racisme et la discrimination envers les Noirs. **Trente séances participatives** ont été organisées pour entendre au total plus de **500 personnes**. Ces séances ont stimulé les échanges en permettant aux titulaires de droits comme aux détenteurs d'obligations de s'exprimer et de partager leur vécu. Par ailleurs, le recueil d'**observations écrites** émanant de membres de la collectivité, de parties prenantes et de fournisseurs de services, ainsi que la tenue d'**entrevues avec des informateurs clés**, ont permis d'élargir et d'approfondir le processus de consultation à travers la représentation d'intérêts et de points de vue diversifiés.

D'octobre 2023 à février 2024, la CODP a lancé un processus de consultation visant à élaborer le présent Plan d'action. Elle a mené des consultations spécialement conçues pour mobiliser les élèves dans tous les lieux visités, en leur offrant une tribune pour évoquer en toute honnêteté leurs expériences en classe et leurs interactions avec le personnel enseignant et scolaire, leurs réussites et leurs frustrations dans le cadre des programmes et initiatives scolaires, les dynamiques à l'œuvre entre pairs, leurs aspirations pour l'avenir et leurs idées pour rendre le système d'éducation plus sécuritaire et y instaurer un climat plus positif. Tous ces témoignages ont contribué à mettre en lumière les répercussions à plusieurs facettes de leur vécu.

Les consultations à l'échelle provinciale se sont déroulées dans les lieux ci-dessous, dans le cadre de réunions en personne et virtuelles :

1. Kitchener-Waterloo
2. Hamilton
3. Sudbury
4. Ottawa
5. Windsor
6. Région du grand Toronto

Cette répartition a été faite au regard de divers facteurs comme la localisation géographique, la taille et la composition démographique de la région, notamment

la proportion de personnes noires et de Noirs francophones d'après les données du recensement de 2021. Le choix de cette approche complète a permis de garantir la mise en œuvre d'un processus de consultation inclusif et représentatif de la diversité du paysage éducatif de l'Ontario.

## Réunions avec les parties prenantes

La CODP a organisé de nombreuses réunions avec les parties prenantes à des fins de sensibilisation du public et de discussion avec des informateurs clés, ce qui lui a permis d'échanger avec des particuliers et des groupes riches d'expériences vécues, d'une expertise technique et d'enseignements connexes. Nous avons voulu solliciter des parties prenantes de diverses origines et affiliations (acteurs du secteur de l'éducation, organisations communautaires, groupes de parents, organismes gouvernementaux, institutions, entreprises, mouvements locaux, etc.) dans le but de promouvoir une approche collaborative contribuant à lutter contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique envers les Noirs en éducation. La CODP a conscience qu'il est important de faire preuve d'une volonté commune et de prendre des mesures à l'échelle du secteur de l'éducation et d'autres pans de la société pour faire advenir des changements significatifs. La CODP remercie les syndicats, associations professionnelles, organisations du personnel de direction d'école, groupes de conseillères et conseillers scolaires, facultés d'éducation, directrices et directeurs de l'éducation, associations de conseils scolaires publics et catholiques, et autres détenteurs d'obligations qui ont apporté leur soutien continu et travaillé en collaboration dans le cadre de cette initiative. À travers l'analyse des documents pertinents et les discussions mises en œuvre, nous nous sommes efforcés d'obtenir un éclairage complet sur les domaines à l'étude, de façon à jeter les bases du travail important qui découlera du présent Plan d'action.

# Annexe G : Rappel sur les droits de la personne

Ci-dessous figure une synthèse des principaux droits dont les enfants et les jeunes jouissent dans le domaine de l'éducation en Ontario. Sans prétendre à l'exhaustivité, ce guide a simplement vocation à rappeler les principes mentionnés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Les droits en question constituent le socle sur lequel reposent le système d'éducation de l'Ontario, les lignes directrices et les pratiques en vigueur dans la province, ainsi que les initiatives de défense des intérêts visant à garantir que chaque individu a le droit de s'épanouir et de réaliser son potentiel dans un environnement sécuritaire, inclusif et bienveillant.

## **Code des droits de la personne de l'Ontario**

Aux termes du *Code* :

- 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. (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, article 1)
- Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, 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'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, paragraphe 5 (1))
- Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par

un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe [...] <sup>170</sup>. (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, paragraphe 11 (1))

- Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination. (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, article 12)

## **Charte canadienne des droits et libertés**

Aux termes de la *Charte* :

- La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. (*Charte canadienne des droits et libertés*, article 15)
- Chacun a les libertés fondamentales suivantes :
  - a) liberté de conscience et de religion;
  - b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
  - c) liberté de réunion pacifique;
  - d) liberté d'association. (*Charte canadienne des droits et libertés*, article 2)

## **Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant**

En vertu de la Convention relative aux droits de l'enfant :

- Tous les adultes doivent faire ce qui est le mieux pour toi. Quand les adultes prennent des décisions, ils doivent penser à la façon dont elles vont affecter les enfants. Les décisions concernant l'éducation doivent donner la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant, en tenant compte de son bien-être, de son développement et de son point de vue. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 3)
- Tu as le droit d'exprimer ton opinion, et les adultes doivent t'écouter et prendre au sérieux ce que tu dis. Tu as le droit de participer aux décisions

qui concernent ton éducation. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 12)

- Tu as le droit de choisir tes amis, de te joindre à des groupes et de former des groupes, tant que cela ne nuit pas aux autres. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 15)
- Tu as le droit d'être protégé contre la violence et les mauvais traitements, physiques et psychologiques. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 19)
- Tu as droit à une protection spéciale et à de l'aide si tu es un réfugié (si tu as été forcé de quitter ta maison ou si tu vis dans un autre pays), ainsi qu'au respect de tous les autres droits énumérés dans la Convention. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 22)
- Tu as droit à l'éducation et aux soins dont tu as besoin, si tu es handicapé, ainsi qu'au respect de tous les autres droits énumérés dans la Convention, pour pouvoir vivre une vie harmonieuse. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 23)
- Tu as droit à de l'aide du gouvernement si tu es pauvre ou démuné. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 26)
- Tu as droit à une éducation de qualité. Tu dois pouvoir poursuivre tes études selon tes capacités. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 28)
- L'éducation doit te permettre d'utiliser tes talents et tes aptitudes. Elle doit aussi t'aider à apprendre à vivre en paix, à protéger l'environnement et à respecter les autres personnes. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 29)
- Tu as le droit d'avoir, ou de choisir, ta culture, ta langue et ta religion. Pour que ce droit soit respecté, les populations minoritaires et les populations indigènes ont besoin d'une protection spéciale. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 30)
- Tu as le droit de jouer et de te reposer. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 31)
- Personne n'a le droit de te punir cruellement ou de te maltraiter. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 37)
- Tu as le droit d'être aidé si tu es blessé, négligé ou maltraité. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 39)

- Tu as le droit de connaître tes droits! Les adultes doivent eux-mêmes les connaître et t'aider à les comprendre. (Convention relative aux droits de l'enfant, article 42)

## **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale**

- Conformément aux obligations fondamentales énoncées à l'article 2 de la présente Convention, les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des droits suivants : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle. (Alinéa 5 e) v))
- Les États parties s'engagent à prendre des mesures immédiates et efficaces, notamment dans les domaines de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et de l'information, pour lutter contre les préjugés conduisant à la discrimination raciale et favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre nations et groupes raciaux ou ethniques, ainsi que pour promouvoir les buts et les principes de la Charte des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et de la présente Convention. (Article 7)

# Annexe H : Qu'entend-on par « approche fondée sur les droits de la personne » (AFDP)?

En octobre 2023, la CODP a publié le document « [Approche fondée sur les droits de la personne – Le cadre AFDP](#) »<sup>171</sup>, un outil pédagogique qui aide le public, les gouvernements, les fournisseurs de services et les employeurs de la province à concevoir et à élaborer des politiques et des programmes qui respectent leurs obligations en matière de droits de la personne en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Une approche fondée sur les droits de la personne contribue à mettre au jour les inégalités et à corriger les pratiques discriminatoires. Elle habilite les communautés marginalisées (les titulaires de droits) en soutenant leur participation et leur inclusion lors de l'élaboration de programmes ou de politiques et renforce la capacité des responsables des politiques gouvernementales et des décideurs (les détenteurs d'obligations) à respecter, à protéger et à remplir leurs obligations légales en matière de droits de la personne.

La prise en compte des droits de la personne pour l'élaboration de politiques et de programmes consiste à reconnaître et à donner la priorité aux obligations juridiques stipulées dans les cadres internationaux et nationaux en matière de droits de la personne. L'approche fondée sur les droits de la personne s'affranchit des initiatives passées pour apporter une réponse systémique aux problèmes de même nature, comme le racisme et la discrimination envers les Noirs. Cette approche reconnaît l'existence indéniable des inégalités et de la discrimination, au lieu de débattre de leur réalité, et s'attèle à mettre le système en conformité avec les obligations prévues au *Code*.

Dans le cadre d'une telle approche, les résultats sont clairement définis à l'aune des principes en matière de droits de la personne tels que l'égalité et la non-discrimination. L'objectif n'est pas de créer des environnements dans lesquels les gens se sentent en sécurité, mais bien de faire en sorte qu'ils garantissent leur sécurité, dans le respect de la législation en matière de droits de la personne. Cette approche reconnaît que les communautés marginalisées sont souvent confrontées

à des obstacles qui les privent de leurs droits fondamentaux et perpétuent ainsi les comportements discriminatoires.

L'approche fondée sur les droits de la personne exige la participation active et l'inclusion des communautés marginalisées et vulnérables dans les processus de décision. En amplifiant leur voix, elle vise à leur donner des moyens d'action et à mettre fin aux pratiques discriminatoires qui ont abouti à leur marginalisation historique. Cette approche renforce en outre la capacité des responsables politiques et des décideurs à remplir leurs obligations juridiques en intégrant les principes inhérents aux droits de la personne à chaque étape de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance des programmes ou des politiques.

Grâce au cadre AFDP, la CODP est non seulement en mesure de répondre aux préoccupations immédiates, mais aussi d'œuvrer en faveur d'un changement systémique à long terme. Ce prisme nous permet de cheminer dans le paysage complexe de la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs en éducation, en faisant en sorte que nos actions prennent ancrage dans les principes d'égalité, de non-discrimination et de respect de la dignité humaine.

# Annexe I : Brève remarque à propos des données

La CODP plaide de longue date en faveur de la collecte de données concernant les motifs protégés par le *Code* et d'autres motifs non protégés par le *Code*<sup>172</sup>, dans un but conforme au *Code*, arguant du fait qu'elle est « conforme à l'article 16 de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)<sup>173</sup>, à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (Canada)<sup>174</sup> et au paragraphe 15 (2) de la [Charte canadienne des droits et libertés](#) »<sup>175, 176</sup>. La collecte de données joue un rôle primordial dans la promotion et la protection des droits de la personne, en contribuant par exemple à :

- surveiller et évaluer une situation de discrimination potentielle,
- constater et renverser des obstacles d'ordre systémique,
- atténuer ou empêcher un désavantage,
- promouvoir l'égalité réelle pour les personnes protégés par les motifs du *Code*<sup>177</sup>.

Les données sont importantes à des fins de suivi du rendement et des résultats des élèves, d'une part, et de responsabilisation, d'autre part. L'absence de collecte, d'analyse et de communication des données a constitué un obstacle majeur à l'accès au système d'éducation de l'Ontario<sup>178</sup>.

En 2017, la stratégie antiraciste établie par la [Loi contre le racisme](#) a exigé que les secteurs de la justice, de l'éducation<sup>179</sup> et des services sociaux recueillent, analysent, utilisent et communiquent au public des données fondées sur la race dans le but de lutter contre les inégalités raciales. Aux termes de la *Loi contre le racisme*, il incombe aux conseils scolaires de recueillir des données en effectuant un recensement de tous leurs élèves.

Dans son [rapport d'étape annuel 2023](#), la Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) a déclaré que « [d]epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les conseils scolaires de l'Ontario ont commencé à recueillir volontairement des données sur la race des élèves concernant les résultats scolaires, l'éducation spéciale reçue, les

suspensions, les expulsions et les décisions prises par les directeurs d'école de refuser d'admettre des élèves dans une école ou une salle de classe », en précisant que « [l]e taux de conformité de la collecte des données a été de 100 %, avec un taux moyen de réponse à l'enquête d'environ 50 % sur la base des 52 conseils scolaires [sur 72] qui ont communiqué leurs résultats globaux ».

Dans le cadre de ses efforts pour recenser et passer en revue les données sur la race « communiquées publiquement », la CODP a relevé plusieurs problèmes, à savoir :

- le manque d'uniformité concernant la période de collecte des données,
- le manque de cohérence des questions et des réponses d'un conseil scolaire à l'autre,
- la non-standardisation de la formulation et des catégories,
- le faible volume de données à la disposition du public,
- l'impossibilité de comparer les données entre les conseils scolaires (manque d'interopérabilité),
- le manque de transparence quant aux personnes ayant accès aux données,
- le manque de transparence quant aux personnes ayant analysé les données et à leurs accréditations en la matière.

La plupart de ces problèmes découlaient du fait que la responsabilité de recueillir, d'analyser et de communiquer les données incombait aux conseils scolaires, et non au ministère de l'Éducation, et que les conseils scolaires n'avaient pas reçu de cadre formel approprié en matière de gouvernance ou d'intendance des données. La *Loi contre le racisme* ne prévoit pas de cadre et de mécanisme de suivi clairs concernant :

- la période préconisée de collecte des données,
- l'alignement des calendriers de collecte parmi les 72 conseils scolaires, de façon à garantir une comparaison adéquate,
- la similitude relative des questions posées par l'ensemble des conseils scolaires et des catégories ou variables proposées,
- les modalités recommandées d'analyse des données,
- les modalités de publication/communication des données au public,

- le délai de communication des données au public.

La CODP appelle la Direction générale de l'action contre le racisme à modifier la *Loi contre le racisme* afin de confier au ministère de l'Éducation le pouvoir et la responsabilité de superviser la collecte, l'analyse et la communication publique des données pour le compte de tous les conseils scolaires. Ce transfert de compétence garantira l'uniformité de la collecte, de l'analyse et de la communication publique des données parmi les conseils scolaires, ce qui favorisera une comparaison plus précise des données et donc une meilleure transparence, ainsi qu'une responsabilisation renforcée.

En collaboration avec les conseils scolaires, les membres de la collectivité, les organisations communautaires et les élèves, le ministère de l'Éducation établira par ailleurs un cadre formel de gouvernance et d'intendance des données. La collaboration mise en place avec des organisations communautaires, des spécialistes techniques et des élèves fera en sorte que ces travaux contribuent stratégiquement à la transparence, à la responsabilité, à la gouvernance communautaire et à la confiance de la collectivité. La CODP recommande vivement aux détenteurs d'obligations de ne pas essayer de réinventer la roue et de mettre à profit les travaux en cours dans d'autres domaines de service :

- Groupe de travail sur l'équité en santé pour les Noirs : Cadre de gouvernance EGAP (Engagement, Gouvernance, Accès et Protection)
- Conseil des données sur la santé de l'Ontario, Groupe de travail stratégique sur l'intendance des données
- [Les six principes directeurs de l'éthique des données](#)

Nous insistons sur le fait que ce travail ne peut pas reposer uniquement sur les conseils scolaires ou leurs conseillères ou conseillers en matière de droits de la personne et d'équité. Les conseils scolaires ne disposent pas des ressources et du personnel nécessaires pour satisfaire pleinement à leurs obligations législatives en accord avec le *Code*. La CODP suggère vivement au ministère de l'Éducation d'adopter un modèle de soutien financier durable pour épauler les conseils scolaires ou d'envisager de centraliser la collecte, l'analyse, le stockage, l'utilisation et le partage de ces renseignements.

## Remarque concernant l'intelligence artificielle (IA)

La mise en place d'un cadre de gouvernance des données assorti de politiques, de lignes directrices et de règlements régissant la qualité, l'intendance, la confidentialité, la sécurité et la gestion des données est cruciale dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et de la communication des données relatives aux motifs protégés par le *Code*. Les mesures et les résultats en matière de responsabilité et de transparence, partie intégrante d'un solide cadre de gouvernance des données, s'avéreront d'autant plus importantes dès que les systèmes d'intelligence artificielle (IA) commenceront à s'implanter dans le système d'éducation. La CODP exprime ses préoccupations concernant le recours à l'IA, les premières expériences de cette technologie ayant démontré qu'elle comporte des risques d'atteinte aux droits de la personne, notamment la discrimination fondée sur les données, le profilage racial et le non-respect de l'obligation de participation et de surveillance du système par la collectivité. L'intégration de l'IA dans un système en proie à la discrimination systémique au regard de nombreux motifs protégés par le *Code* ne manquera pas d'accentuer une telle tendance discriminatoire.

# Annexe J : Politique/Programmes Note 119

**Date d'émission** : 22 avril 2013

**En vigueur** : Jusqu'à abrogation ou modification

**Objet** : **Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario**

**À l'attention des** : Directrices et directeurs de l'éducation

Secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers des administrations scolaires

Surintendantes et surintendants

Directrices et directeurs des écoles élémentaires

Directrices et directeurs des écoles secondaires

Surintendance du Centre Jules-Léger

**Référence** : La présente note remplace la note Politique/Programmes n° 119

« Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » du 24 juin 2009.

## Introduction

Le système ontarien d'éducation financé par les fonds publics soutient et reflète les valeurs démocratiques que sont la justice, l'équité et le respect pour tous.

Conscient de l'importance de l'éducation, le gouvernement de l'Ontario a établi trois priorités fondamentales :

- de hauts niveaux de rendement des élèves
- la réduction des écarts en matière de rendement des élèves
- l'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique

Un système d'éducation équitable et inclusif est absolument essentiel pour réaliser ces priorités fondamentales et on reconnaît partout dans le monde que c'est une condition primordiale pour offrir une éducation de qualité supérieure à tous les élèves. « L'équité et l'excellence vont de pair. [...] Dans un système véritablement équitable, des facteurs comme la race, le sexe et le statut socioéconomique n'empêchent pas les élèves d'atteindre des résultats ambitieux. Notre expérience

montre que les obstacles peuvent être éliminés lorsque tous les partenaires en éducation créent les conditions nécessaires à la réussite<sup>180</sup> ».

L'accès pour tous à une éducation de qualité supérieure constitue un élément clé pour favoriser la cohésion sociale au sein d'une société inclusive dont la diversité est affirmée dans un cadre de valeurs communes faisant la promotion du bien-être de tous. Les Ontariennes et Ontariens croient tous qu'il faut favoriser le développement du caractère des élèves et les préparer à leur rôle dans la société pour qu'ils deviennent des citoyennes et des citoyens consciencieux, productifs et responsables. Les citoyennes et citoyens actifs et engagés connaissent leurs droits, et chose plus importante encore, ils assument la responsabilité de la protection de leurs droits et de ceux d'autrui.

Le 6 avril 2009, la ministre de l'Éducation a publié le document *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (ci-après « la Stratégie »). Ce document établit une vision d'un système d'éducation équitable et inclusif. Le plan d'action contenu dans le document est axé sur le respect de la diversité, la promotion de l'éducation inclusive et l'identification et l'élimination des problèmes de discrimination, des obstacles systémiques et de la dynamique des pouvoirs qui nuisent à l'apprentissage et au développement des élèves et à leur contribution à la société. Ces obstacles et ces préjugés peuvent être manifestes ou subtils, intentionnels ou non, mais ils doivent être décelés et abordés.

La présente note a pour objet de guider les conseils scolaires<sup>181</sup> en matière de révision, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de politiques d'équité et d'éducation inclusive afin de favoriser le rendement et le bien-être des élèves. Nos écoles doivent aider les élèves à devenir des citoyennes et des citoyens hautement qualifiés, instruits et bienveillants qui peuvent contribuer à une économie vigoureuse et à une société cohésive.

## **Contexte**

Le Ministère a émis plusieurs notes Politique/Programmes afin d'appuyer l'équité, le rendement des élèves et des climats positifs dans les écoles, notamment la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires » du

13 juillet 1993<sup>182</sup>. Lorsque la note n° 119 (1993) a été publiée, nombre de conseils scolaires se sont attachés à créer des milieux d'apprentissage qui respectent les cultures de tous les élèves. Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle contenues dans la note n° 119 (1993) allaient « au-delà du multiculturalisme et des relations interraciales »<sup>183</sup> pour se focaliser sur l'identification et la modification des politiques et des procédures institutionnelles, de même que sur les pratiques et les comportements individuels susceptibles d'avoir des répercussions racistes. La note n° 119 (1993) cherchait à permettre aux élèves d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour vivre dans un monde de plus en plus diversifié, pour apprécier cette diversité et pour rejeter les attitudes et les comportements discriminatoires. Plusieurs conseils scolaires ont élargi la portée de ces politiques antiracistes et ethnoculturelles pour les intégrer dans des politiques d'équité plus inclusives abordant un plus vaste éventail de facteurs discriminatoires.

Par ailleurs, il est maintenant reconnu que des facteurs tels que la race, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, le sexe, le genre, ou le statut socioéconomique se recoupent pour créer des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Nombre d'organisations, telles que les Nations Unies, reconnaissent l'effet cumulatif de ces recouvrements sur la discrimination. Les politiques du Ministère et des conseils scolaires devraient, par conséquent, tenir compte du recouvrement de ces facteurs.

Même si de nombreuses mesures ont été prises, et continuent de l'être, pour encourager la capacité du système d'éducation financé par les fonds publics à favoriser l'équité et l'inclusion dans les conseils scolaires et les écoles, la pratique montre que certains groupes d'élèves continuent de faire face à des problèmes de discrimination qui nuisent à leur apprentissage. Des recherches récentes montrent que les élèves qui se sentent engagés dans la vie de leur école et se sentent proches de leurs enseignantes et enseignants, des autres élèves et de l'école elle-même réussissent mieux leurs études<sup>184</sup>.

La note n° 119 (2009) a donc élargi la portée de la note n° 119 (1993) pour tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs liés à l'équité, ainsi que de tous les motifs de discrimination illicites énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et autres considérations similaires. La note n° 119 (2009) appuyait

pleinement et prolongeait les principes d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle énoncés dans la note n° 119 (1993). Elle ne traduisait pas un engagement moindre ni affaibli envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle. En promouvant une approche valable pour l'ensemble du système qui permettra de déceler et d'éliminer les problèmes de discrimination et les obstacles systémiques, elle a aidé tous les élèves à se sentir bien accueillis et acceptés au sein de leur école.

La présente note met à jour la note n° 119 (2009) afin d'être en conformité avec les amendements apportés à la *Loi sur l'éducation*, c'est-à-dire avec le fait que les conseils scolaires doivent maintenant élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive. Elle met aussi à jour la note n° 119 (2009) pour refléter le fait que l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle et l'identité fondée sur le genre sont des dimensions de la diversité au titre du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

### **Exigences pour les conseils scolaires**

Tous les conseils scolaires publics doivent élaborer une politique d'équité et d'éducation inclusive avec une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, en assurer la mise en œuvre et le suivi conformément aux exigences établies dans la présente note et dans la Stratégie, ainsi que respecter toute législation pertinente, y compris les amendements apportés à la *Loi sur l'éducation*<sup>185</sup>.

La Stratégie vise à promouvoir le respect des droits fondamentaux de la personne énoncés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Charte canadienne des droits et libertés*, auxquels les conseils scolaires ont déjà l'obligation de se conformer sous réserve du paragraphe 93 (1) de la *Loi constitutionnelle* de 1867 et de l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les conseils scolaires doivent de plus respecter tous les autres aspects de la *Loi sur l'éducation* et des règlements pris en application de la loi, notamment le Règlement 181/98 qui concerne les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté<sup>186</sup>. En outre, les conseils scolaires doivent respecter la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Il leur faut aussi selon les cas tenir compte

d'autres lois pertinentes, comme la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*. Les conseils scolaires devraient également se référer à la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française* de 2004, à la note 148, « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario » du 22 avril 2009, à *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario : Énoncé de politique et directives* de 2009<sup>187</sup> et au *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit* de 2007. Les conseils scolaires devraient consulter leur conseillère ou conseiller juridique et leur coordonnatrice ou coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'ils assument leurs obligations légales.

La politique d'équité et d'éducation inclusive d'un conseil doit tenir compte des huit domaines d'intervention précisés dans la présente note et doit comprendre une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, ainsi qu'un plan de mise en œuvre. Lors de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires devront prendre des mesures pour rendre toutes leurs autres politiques et procédures (p. ex., sécurité et tolérance dans les écoles, discipline des élèves, embauche du personnel, perfectionnement professionnel) conformes à leur politique d'équité et d'éducation inclusive. Ce processus facilitera l'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de leur fonctionnement et de celui de leurs écoles.

Les politiques des conseils scolaires doivent être complètes et doivent aborder les motifs de discrimination interdits énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le *Code* interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'origine ethnique, un handicap, la croyance (p. ex., religion), le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état familial et l'état matrimonial. Les conseils scolaires peuvent également aborder des problèmes connexes, tels que la discrimination causée par le recoupement de plusieurs motifs, qui peuvent constituer un obstacle systémique à l'apprentissage des élèves.

## Élaboration de la politique

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive et les plans de mise en œuvre devront se conformer aux principes directeurs et aux objectifs établis dans la Stratégie, aux exigences de la présente note et au document révisé *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques* de 2013 (ci-après « les Lignes directrices »). Ces trois documents devraient être utilisés conjointement lorsqu'un conseil scolaire révisé, élabore ou met en œuvre sa politique d'équité et d'éducation inclusive, et lorsqu'il procède à la révision périodique de l'ensemble de ses politiques.

Pour l'élaboration ou la révision de leur politique d'équité et d'éducation inclusive, les conseils scolaires doivent consulter les élèves, les parents<sup>188</sup>, les directions d'école, le personnel enseignant et non enseignant, les conseils d'école, le comité consultatif pour l'enfance en difficulté, le comité de la participation des parents et d'autres comités (p. ex., le comité sur la diversité, le comité consultatif pour l'éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuit), les fédérations et les syndicats, les organismes prestataires de service et d'autres partenaires communautaires dans le but de refléter la diversité de la communauté dans son ensemble.

Les conseils scolaires jouissent de la latitude nécessaire pour adapter leur politique d'équité et d'éducation inclusive afin de tenir compte des besoins locaux et des circonstances locales.

## Domaines d'intervention

Les trois objectifs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive sont :

- *le leadership collectif et engagé* de la part du Ministère, des conseils scolaires et des écoles afin de faire disparaître la discrimination grâce à l'identification et à l'élimination des préjugés et des obstacles
- *les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive* pour favoriser des milieux d'apprentissage positifs où chacun est respecté et bien accueilli
- *la responsabilité et la transparence* en faisant preuve de progrès continus et partagés avec le Ministère et la communauté dans son ensemble

Afin d'atteindre ces objectifs, la politique d'équité et d'éducation inclusive de chaque conseil scolaire couvrira les huit domaines d'intervention suivants.

### **Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires**

Dans le cadre de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires intégreront les principes d'équité et d'éducation inclusive au sein de l'ensemble de leurs autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, de façon à ce que les questions d'équité et d'éducation inclusive fassent partie intégrante de leurs activités et imprègnent tous les aspects du fonctionnement de leurs écoles.

Les conseils scolaires devraient s'efforcer d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter l'accès des personnes issues de différentes communautés à l'emploi, au mentorat, à la rétention et à la promotion du personnel, ainsi qu'à la planification de la relève, et ce, à tous les postes au sein du conseil et des écoles. Le personnel du conseil scolaire devrait refléter la diversité de la communauté pour que les élèves, les parents et les membres de la communauté puissent se sentir représentés. Les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des diverses communautés du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences.

### **Le leadership collectif et engagé**

Les leaders des conseils scolaires et des écoles doivent être sensibles à la diversité des communautés de l'Ontario. Le leadership se place en deuxième position, juste après l'enseignement, quant à l'impact sur le rendement des élèves. On attend des conseils scolaires et des écoles qu'ils fournissent un leadership capable d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage. En particulier, les conseils scolaires désigneront une personne qui assurera la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour partager des informations sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.

Conformément aux principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles,

favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les principes et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive. Cette approche collaborative comprend et soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et syndicats, des universités et collèges, des organismes prestataires de service et des autres partenaires communautaires.

### **Les relations communautaires dans le milieu scolaire**

Les écoles et les conseils scolaires continueront à accroître la capacité du système scolaire, avec la participation active des parents et des partenaires communautaires du milieu scolaire, afin de créer et de maintenir un climat scolaire positif qui favorise la réussite et le bien-être des élèves. Chaque conseil scolaire et chacune de ses écoles devraient passer en revue les structures des comités et partenariats existants afin de s'assurer qu'elles reflètent les principes de l'équité et de l'éducation inclusive. Les conseils scolaires devraient développer leurs efforts d'ouverture afin d'établir de nouveaux partenariats mobilisant des élèves, parents, membres du personnel et membres communautaires d'horizons différents, ainsi que divers organismes, notamment des groupements du monde des affaires (p. ex., conseils régionaux de formation). On encourage les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise de leurs partenaires pour essayer des méthodes innovantes de partage des ressources, susceptibles de répondre aux divers besoins de leurs élèves et de fournir des perspectives d'apprentissage nouvelles et pertinentes. Des relations solides, positives et respectueuses sont essentielles à la réalisation de changements véritables donnant à tous les élèves la possibilité de réaliser leur plein potentiel, quelle que soit leur situation personnelle.

### **Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation**

Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage, appuyés par le personnel enseignant et non enseignant, et bien accueillis dans leur milieu d'apprentissage. À cette fin, les conseils scolaires et leurs écoles doivent utiliser des programmes d'études et des pratiques d'évaluation inclusifs et avoir recours à des stratégies d'enseignement efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des cheminements de chaque élève. Les écoles doivent fournir à leurs élèves et à leur personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre différents contextes historiques, cultures et perspectives.

Les élèves devraient se sentir représentés dans le curriculum, dans les programmes et dans la culture de l'école. De même, puisque les écoles jouent un rôle central en matière de formation de la main-d'œuvre de demain, les élèves devraient se voir représentés au sein du personnel enseignant, du personnel administratif et du personnel de soutien de l'école.

Les conseils scolaires doivent recourir à des stratégies éprouvées qui favorisent la réussite des élèves et contribuent à réduire les écarts de rendement. Ces pratiques comprennent notamment la révision des ressources et des pratiques d'enseignement et d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les stéréotypes, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques. Par exemple, les écoles pourraient avoir recours à l'enseignement différencié qui tient compte des antécédents et du vécu de chaque élève pour répondre à ses intérêts, ses aptitudes et ses besoins en matière d'apprentissage.

Pour contribuer à la fiabilité et à la validité des évaluations et assurer que celles-ci permettent d'améliorer l'apprentissage des élèves, les enseignantes et enseignants doivent utiliser les stratégies d'évaluation décrites dans la section portant sur l'évaluation du rendement dans les programmes-cadres qui composent le curriculum. Les évaluations devraient être conçues pour assurer la conformité aux normes et pour déceler et éliminer toute discrimination dans la façon dont le travail des élèves est évalué.

### **Les adaptations pour diverses religions**

Les politiques des conseils scolaires en matière d'adaptations pour diverses religions doivent être conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et aux exigences de la note Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » et des articles 27-29 (« La religion dans les écoles ») du Règlement 298. Dans le cadre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive et de leur plan de mise en œuvre, les conseils scolaires intégreront une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions qui est conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, lequel interdit toute discrimination fondée sur la croyance (p. ex., religion) et impose un devoir d'adaptation<sup>189</sup>. Les conseils scolaires doivent donc prendre les mesures

appropriées pour fournir aux élèves et au personnel des adaptations pour leurs observances religieuses.

## **Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement**

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires sont conçues pour favoriser un climat scolaire exempt de toute discrimination et de harcèlement. Un climat scolaire positif et inclusif est un climat dans lequel tous les membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, inclus, ainsi que bien accueillis et acceptés. Les principes d'équité et d'éducation inclusive appuient une approche globale à l'échelle de l'école pour favoriser un comportement positif de la part des élèves. Ces principes doivent également s'appliquer à la discipline progressive, tout particulièrement lorsque l'on doit tenir compte des facteurs atténuants et autres<sup>190</sup>. Quand les relations sont fondées sur un respect mutuel, le respect devient la norme. Les conseils scolaires mettront en place des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les cas de discrimination et de harcèlement, et permettant également aux conseils scolaires d'intervenir en temps opportun.

Une surveillance régulière du climat scolaire par les écoles et les conseils scolaires est essentielle. Elle peut se faire au moyen des sondages décrits dans la note Politique/Programmes n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention ». Ces sondages peuvent aider à identifier des comportements inappropriés, des problèmes ou des obstacles auxquels il faudrait être attentif. Les conseils scolaires doivent donc prévoir des questions sur l'équité et l'éducation inclusive dans leurs sondages sur le climat scolaire. Les conseils doivent exiger des écoles qu'elles administrent des sondages anonymes sur le climat scolaire auprès des élèves, du personnel et des parents des élèves au moins une fois tous les deux ans, conformément au paragraphe 169.1 (2.1) de la *Loi sur l'éducation*.

## **L'apprentissage professionnel**

Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et fondées sur des données probantes et doivent cibler des résultats positifs. Les conseils scolaires doivent donc offrir aux enseignantes et enseignants (y compris les orienteurs), au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et

conseillers scolaires des possibilités de participer à des séances de formation (sur la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe, par exemple) et fournir aux élèves et aux parents de l'information pour renforcer leurs connaissances et leur compréhension des questions d'équité et d'éducation inclusive. On encourage également les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise existant au sein de leur propre organisation, au sein d'autres conseils scolaires et parmi leurs propres partenaires et organismes communautaires. Cette approche contribue à modifier les comportements individuels et collectifs, ainsi que les pratiques organisationnelles et institutionnelles, pour créer un système scolaire exempt de discrimination.

### **La responsabilité et la transparence**

Une communication permanente et ouverte avec toutes les parties prenantes concernant les objectifs des conseils scolaires et leurs progrès permet d'accroître la transparence et la confiance du public dans les conseils scolaires et leurs écoles. Les conseils scolaires doivent afficher leur politique d'équité et d'éducation inclusive sur leur site Web.

Les plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le contexte d'un plan stratégique pluriannuel, tiendront compte de la politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil scolaire. L'élaboration des plans devrait se concentrer sur l'identification et l'élimination de tout obstacle à l'apprentissage des élèves afin de réduire les écarts en matière de rendement et d'offrir un climat scolaire respectueux et réceptif.

Chaque conseil affiche le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur son site Web, ce qui informera le Ministère et la communauté locale des progrès qu'il a accomplis en matière d'objectifs stratégiques au cours de l'année scolaire précédente, et des mesures qu'il prend dans les cas où les objectifs n'ont pas été atteints.

### **Mise en œuvre**

Le Ministère reconnaît que tous les conseils scolaires n'en sont pas au même stade en ce qui a trait à la mise en œuvre d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. Le Ministère attend des conseils scolaires qu'ils démontrent une amélioration

continue, sur une base annuelle, en ce qui a trait à l'intégration de la politique d'équité et d'éducation inclusive au sein de toutes les opérations du conseil.

Les plans de mise en œuvre :

- comportent des objectifs annuels clairs et des résultats mesurables à la fois à l'échelon du conseil scolaire et des écoles
- reflètent la consultation réalisée auprès des partenaires communautaires et établissent la preuve de partenariats actifs et continus avec les élèves, les parents et les diverses communautés
- contiennent des indicateurs permettant la mesure et l'évaluation des progrès

### **Ressources**

Pour aider les conseils scolaires à élaborer et à mettre en œuvre leur politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'à en assurer le suivi, le Ministère fournit des stratégies et des conseils pratiques, ainsi que des modèles dans les Lignes directrices. Par ailleurs, le Ministère réalisera des recherches et étudiera la documentation disponible sur les pratiques prometteuses en matière d'équité et d'éducation inclusive et diffusera l'information auprès des conseils scolaires.

## Annexe K: Rapports de la CODP

- [Rapport sur « Ce que nous avons entendu » : Tables rondes sur le racisme envers les Noirs en éducation](#)
- [De l'impact à l'action : Rapport final sur le racisme envers les personnes noires par le service de police de Toronto](#)
- [Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario](#)
- [Loi sur la sécurité dans les écoles de l'Ontario : Discipline et discrimination dans les écoles](#)
- [Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples](#)
- [Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Pris à partie : Préoccupations à l'égard du profilage racial dans le secteur de l'éducation](#)
- [Enfances interrompues : Surreprésentation des enfants autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario](#)

# Notes de fin



# Notes de fin

<sup>1</sup> Selon les données du ministère de l'Éducation, 2 080 498 élèves étaient inscrits dans le système d'éducation publique au titre de l'année scolaire 2023-2024. Voir Ontario, « Données sur le système d'éducation aux paliers élémentaire et secondaire », dernière modification le 11 octobre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/page/donnees-sur-le-systeme-deduction-aux-paliers-elementaire-et-secondaire>.

<sup>2</sup> Le 27 juillet 2023, la CODP a lancé un appel d'observations écrites afin de trouver des solutions concrètes pour lutter contre le racisme et le harcèlement envers les Noirs et tenir les détenteurs d'obligations responsables de leurs actes. La CODP a reçu des contributions de la part des particuliers et organisations ci-dessous :

1. Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens
2. Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario
3. Ontario Public School Boards' Association Black Trustees' Caucus
4. Black Youth Helpline
5. Centre for Excellence of Black Student Achievement du Toronto District School Board
6. Collège Algonquin
7. Diversity Institute de l'Université métropolitaine de Toronto (Toronto Metropolitan University)
8. Durham District School Board
9. Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
10. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario
11. Halton Black History Awareness Society
12. Laura Mae Lindo
13. Liza Karunakaran
14. Ontario Alliance of Black School Educators
15. Ontario Principals' Council

<sup>3</sup> La CODP a reçu des observations écrites complémentaires de la part des organisations suivantes :

1. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
2. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario
3. Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens
4. Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
5. Ontario Association of Deans of Education

<sup>4</sup> James A. Rawley, *The Transatlantic Slave Trade: A History*, édition révisée, Dexter, MI : Thomson-Shore Inc., 2005; Robyn Maynard, *Policing Black Lives: State Violence in Canada from Slavery to the Present*, Halifax et Winnipeg : Fernwood, 2017 [Rawley, *The Transatlantic Slave Trade* (2005); Maynard, *Policing Black Lives* (2017)].

<sup>5</sup> [K. L. Robson, \*Sociology of Education in Canada\* licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. \(2019\).](#)

<sup>6</sup> Robin W. Winks, « Negro School Segregation in Ontario and Nova Scotia », *Canadian Historical Review*, vol. 50, n° 2, 1969, p. 164-191.

<sup>7</sup> Voir Ministère de la Justice Canada, « Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires », gouvernement du Canada. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/scjn-cbjs/index.html>.

<sup>8</sup> Voir Statistique Canada « Les crimes haineux déclarés par la police, 2022 » <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240313/dq240313b-fra.htm>

<sup>9</sup> Selon le Recensement de 2021 de Statistique Canada, 1 547 870 Canadiennes et Canadiens ont déclaré être des personnes noires ou d'ascendance africaine, voir Statistique Canada, *Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays*, 26 octobre 2022. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.pdf?st=xAOOpMWN>.

<sup>10</sup> Selon le Recensement de 2016 de Statistique Canada, 1 198 540 Canadiennes et Canadiens ont déclaré être des personnes noires ou d'ascendance africaine, ce qui représente 3,5 % de la population totale du pays, voir Statistique Canada, « Diversité de la population noire au Canada : un aperçu », 27 février 2019. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>.

<sup>11</sup> Statistique Canada, « Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres », Mars 2023 <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Selon le Recensement de 2016 de Statistique Canada, la population noire de l'Ontario était de 627 715 personnes, ce qui représente 4,7 % de la population de la province, voir Statistique Canada, « Profil du recensement, Recensement de 2016, province de l'Ontario ». Numéro de catalogue Statistique Canada 98-316-X2016001, 29 novembre 2017. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.

<sup>15</sup> Statistique Canada, « Tableau 98-10-0342-01 : Religion selon la minorité visible et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties », 26 octobre 2022. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810034201>.

<sup>16</sup> Katherine Wall & Shane Wood, *Education and Earnings of Canadian-born Black Populations*, publié avec l'autorisation du ministre responsable de Statistique Canada, 22 août 2023, © Sa Majesté le Roi du Canada représenté par le ministre de l'Industrie, 2023, tous droits réservés. L'utilisation de cette publication est régie par l'Accord de licence ouverte de Statistique Canada.

Statistique Canada. 2024. (tableau). Profil d'intérêt spécial. Recensement de la population de 2021. Catalogue de Statistique Canada no. 98-26-00092021001. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Une région métropolitaine de recensement (RMR) ou une agglomération de recensement (AR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes centrées sur un centre de population (appelé noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants selon les données du programme de recensement de la population actuel, dont 50 000 ou plus doivent vivre dans le noyau selon les données ajustées du programme de recensement de la population précédent. Pour être incluses dans la RMR ou l'AR, les autres municipalités adjacentes doivent avoir un degré élevé d'intégration avec le noyau, tel que mesuré par les flux de navettage tirés des données sur le lieu de

travail du programme de recensement précédent. Voir Statistique Canada, « Région métropolitaine de recensement (RMR) et agglomération de recensement (AR) », 9 février 2022. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=geo009>.

<sup>19</sup> Toronto, Mississauga, Brampton, Markham, Vaughan et Pickering. Voir Statistique Canada, « Classification des secteurs statistiques selon la province et le territoire - Variante de la CGT 2016 », 17 novembre 2016. Disponible en ligne à l'adresse : [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=317043](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=317043).

<sup>20</sup> Oakville, Richmond Hill, Milton, Ajax, Newmarket, Caledon, Halton Hills, Aurora, Whitchurch-Stouffville, Georgina, New Tecumseth, Bradford Gwillimbury, East Gwillimbury, Orangeville et Mono. Voir note ci-dessus.

<sup>21</sup> King et Uxbridge, *supra*, note 12.

<sup>22</sup> Ontario, « Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique : Glossaire », dernière modification le 12 février 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>.

<sup>23</sup> Rawley, *The Transatlantic Slave Trade* (2005); Maynard, *Policing Black Lives* (2017), *supra*, note 4.

<sup>24</sup> C.E. James et T. Turner, *Towards Race Equity In Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area*, 2017. Disponible en ligne à l'adresse : <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>25</sup> Les termes « administratrice et administrateur » sont utilisés dans l'ensemble du plan d'action pour désigner les directrices et directeurs d'école, les directrices et directeurs adjoints, les surintendantes et surintendants et les autres agentes et agents de supervision.

<sup>26</sup> Natasha Henry-Dixon, « Chemin de fer clandestin », *L'encyclopédie canadienne*, dernière modification le 3 mars 2023. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/chemin-de-fer-clandestin>.

<sup>27</sup> Session d'engagement communautaire de la CODP en 2023.

<sup>28</sup> Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), « Stratégie relative aux litiges et enquêtes », disponible en ligne à l'adresse : [https://www3.ohrc.on.ca/fr/nos\\_engagements\\_de\\_service/strategie-relative-aux-litiges-et-enquetes](https://www3.ohrc.on.ca/fr/nos_engagements_de_service/strategie-relative-aux-litiges-et-enquetes).

<sup>29</sup> Dans l'arrêt *R c. Le*, 2019 CSC 34, par. 96, la Cour suprême fait abondamment référence aux ouvrages de la CODP sur le profilage racial et qualifie la Commission de « source hautement crédible faisant autorité ». Elle indique également que les tribunaux peuvent se fier aux rapports de la CODP, qui font partie du « contexte social », au moment de déterminer si la *Charte* a été violée.

<sup>30</sup> Dans l'arrêt *Quesnel v. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474, par. 53 (commission d'enquête de l'Ontario), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971) pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence » s'ils sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

De plus, la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité *in extenso* des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire en Ontario. Les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assoc. des juges de l'Ontario c. Ontario (Procureur général)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir également l'arrêt *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (C. sup. (C. div.)) dans lequel la Cour a appliqué le document de la CODP intitulé « Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement », accessible à l'adresse : <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-le-handicap-et-lobligation-daccommodement>.

<sup>31</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Les programmes spéciaux et le Code des droits de la personne de l'Ontario : Un guide pratique*, dernière modification en décembre 2013. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/special%20programs%20and%20the%20ontario%20human%20rights%20code\\_a%20self-help%20guide\\_0.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/special%20programs%20and%20the%20ontario%20human%20rights%20code_a%20self-help%20guide_0.pdf).

<sup>32</sup> Le préambule du *Code des droits de la personne* [le *Code*], L.R.O. 1990, chap. H.19 dispose ce qui suit :

« Attendu que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous **les mêmes droits et les mêmes chances**, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province; [...] ».

L'article 1 du *Code* garantit le droit à un traitement égal en matière de services, sans discrimination au regard de 17 motifs. L'éducation au sens large est un « service » dans l'esprit du *Code*. Le champ d'application des « services d'enseignement » comprendra la maîtrise des savoirs, les normes scolaires, l'évaluation et la reconnaissance. Pourraient également être inclus le développement de la personnalité, des talents, des facultés mentales et des aptitudes physiques à leur plein potentiel, ainsi que la mise en place d'activités parascolaires (notamment sportives, artistiques et culturelles), de fonctions pédagogiques et d'excursions. Dans les premières années d'études, les services d'enseignement revêtiront généralement une définition plus large, incluant potentiellement l'épanouissement global de l'élève sur les plans social, physique et scolaire dans le milieu éducatif. Aux paliers supérieurs, les services d'enseignement seront définis plus étroitement en plaçant davantage l'accent sur les normes scolaires et la reconnaissance.

<sup>33</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, Partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c. 11 [la *Charte*].

<sup>34</sup> Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948, résolution 217A (III) de l'Assemblée générale des Nations Unies, 3<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 13, document de l'ONU A/810, <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

<sup>35</sup> « Les termes « étudiante et étudiant » sont utilisés de manière inclusive tout au long de ce plan d'action pour désigner une et un élève et une étudiante et un étudiant membres de conseils d'administration.

<sup>36</sup> Le terme « parent » est utilisé dans le présent plan d'action pour désigner les parents, les tuteurs et les personnes qui s'occupent des enfants.

<sup>37</sup> L'éducation est également un droit humain inscrit dans les traités de l'ONU suivants :

1. Convention relative aux droits de l'enfant, 20 novembre 1989, résolution 44/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 44<sup>e</sup> session, suppl. n° 49, document de l'ONU A/44/49, art. 28;
2. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 21 décembre 1965, résolution 2106 (XX) de l'Assemblée générale des Nations Unies, 20<sup>e</sup> session, suppl. n° 14, document de l'ONU A/6014, sous-alinéa 5 e) v);
3. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 décembre 1979, résolution 34/180 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 34<sup>e</sup> session, suppl. n° 46, document de l'ONU A/34/46, art. 10;
4. Convention relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, résolution 61/106 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 61<sup>e</sup> session, document de l'ONU A/61/611, art. 24;
5. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 18 décembre 1990, résolution 45/158 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 45<sup>e</sup> session, suppl. n° 49, document de l'ONU A/45/49, art. 30.

<sup>38</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme, *supra*, note 27.

<sup>39</sup> *Ibid*, le paragraphe 26 (1) précise ce qui suit :

« L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite. »

<sup>40</sup> *Ibid*, paragraphes 26 (1) et 26 (2).

<sup>41</sup> Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 19 décembre 1966, 999 UNTS 171, art. 18 (entrée en vigueur : 23 mars 1976, ratification par le Canada : 19 mai 1976).

<sup>42</sup> Comité des droits économiques, sociaux et culturels, « Commentaire général n° 13 sur le droit à l'éducation », 21<sup>e</sup> session, document de l'ONU E/C.12/1999/10 (1999), par. 1.

<sup>43</sup> Voir, par exemple, la Convention relative aux droits de l'enfant, *supra*, note 28; la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *supra*, note 28; et le *Code*, *supra*, note 25.

<sup>44</sup> Voir, par exemple, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966, 993 UNTS 3 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976, ratification par le Canada : 19 mai 1976), art. 13 (« Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre [...] »); la Convention relative aux droits de l'enfant, *supra*, note 28, art. 23 (« Les États parties reconnaissent que les enfants mentalement ou physiquement handicapés doivent mener une vie pleine et décente, dans des conditions qui garantissent leur dignité, favorisent leur autonomie et facilitent leur participation active à la vie de la collectivité. »); la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *supra*, note 28, art. 24 (« [...] les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent [...] [l]a participation effective des personnes handicapées à une société libre. »); le *Code*, *supra*, note 25, préambule (« [...] vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province; »).

<sup>45</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Le droit de lire : Enquête publique sur des questions touchant les élèves ayant des troubles de lecture*, 2022, p. 49. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/right-read-inquiry-report/1-introduction> [CODP, *Le droit de lire*].

<sup>46</sup> L'article 52 de la *Charte*, *supra*, note 26, a vocation à faire en sorte que toute disposition d'une loi incompatible avec la *Charte* soit rendue inopérante.

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> Bibliothèque du Parlement, « L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* : l'évolution de la conception de la Cour suprême du Canada du droit à l'égalité garanti par la *Charte* », HillStudies, 1<sup>er</sup> septembre 2021.

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Exemples de cas dans lesquels le *Code* ne s'applique pas :

- l'interdiction de conduite à laquelle sont assujetties les personnes vivant avec certains troubles (tels que les crises épileptiques) en application du *Code de la route*;
- les injures racistes proférées dans la rue par quelqu'un que vous ne connaissez pas, car l'incident ne s'est pas produit dans un domaine d'interaction sociale en particulier (en milieu de travail ou au restaurant, par exemple);
- la protection liée à l'existence d'un casier judiciaire, qui ne s'applique pas aux personnes ayant fait l'objet d'une simple accusation, mais à celles qui ont fait l'objet d'une condamnation;
- les dispositions de la *Loi de 2019 sur les permis d'alcool et la réglementation des alcools* et des règlements pris en application visant à prescrire un âge minimum de 19 ans pour consommer de l'alcool;

- les dispositions de la *Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée* et des règlements pris en application visant à interdire la vente ou la fourniture de tout article assujéti à ladite loi aux personnes qui ont ou semblent avoir moins de 19 ans ou de 25 ans.

<sup>51</sup> Le *Code*, *supra*, note 25, article 1.

<sup>52</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, dernière modification le 30 juin 2008, p. 12. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-sur-le-racisme-et-la-discrimination-raciale> [CODP, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2008)].

<sup>53</sup> Pour en savoir plus sur les méthodes permettant de cerner les situations de discrimination systémique, voir *Ibid*, partie 4.1.

<sup>54</sup> Refuser d'embaucher quelqu'un perçu comme un « fauteur de troubles » parce qu'il a déjà déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne contre l'intimé ou d'autres organisations a également été reconnu discriminatoire; voir *l'affaire Abouchar c. Toronto (Metro) School Board* (No. 3) (1998), 31 C.H.R.R. D/411 (commission d'enquête de l'Ontario). Cet acte pourrait également constituer des représailles en vertu de l'article 8 du Code.

<sup>55</sup> Dans *Nelson v. Durham Board of Education* (No.3), 1998 CanLII 29889 (ON HRT) [*Nelson v. Durham Board of Education*], la commission d'enquête a jugé aux paragraphes 132 à 136 que « M. Nelson avait été victime de discrimination directe fondée sur la race du fait qu'on lui ait proposé, en tant que directeur adjoint, moins de périodes libres (sans enseignement) lui permettant d'accomplir des tâches administratives qu'à ses homologues blancs; du fait qu'on lui ait refusé de suivre la formation de directeur au motif que "l'approbation n'est donnée qu'aux personnes ayant une chance de réussir" et du fait que sa capacité à diriger une "école blanche" ait été mise en doute » (traduction libre).

La commission d'enquête a également jugé :

« [qu']il existait un schéma systémique de discrimination fondée sur la race au sein du conseil scolaire de Durham, dont les membres désignaient arbitrairement les personnes promues. En outre, le conseil scolaire ne disposait pas de politiques formelles établissant les critères de promotion et de rotation du personnel ou d'attribution des périodes sans enseignement, ni de politiques veillant à ce que les membres du corps enseignant soient traités sans discrimination.

La commission d'enquête a constaté par ailleurs que bon nombre d'enseignantes et d'enseignants, tous blancs mais moins expérimentés ou qualifiés que M. Nelson, avaient été promus à la direction d'écoles durant la période où ce dernier était en quête d'une promotion. » (Traduction libre)

<sup>56</sup> La CODP a analysé en profondeur cette approche « contextualisée » ou « intersectionnelle » de la discrimination dans son document de travail intitulé « Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples » (2001), disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims>.

<sup>57</sup> Mary Eaton, « Patently Confused, Complex Inequality and *Canada v. Mossop* », *National Journal of Constitutional Law/Revue nationale de droit constitutionnel*, vol. 4, n° 1, 1992, p. 229.

<sup>58</sup> C. A. Aylward, *Intersectionality: Crossing the Theoretical and Praxis Divide* (document distribué lors de la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » et présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999).

<sup>59</sup> *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S 513, 124 DLR (4<sup>e</sup>) 609 [*Egan*].

<sup>60</sup> *Ibid*, p. 551-552, 124 DLR (4<sup>e</sup>) 609, juge L'Heureux-Dubé (opinion dissidente).

<sup>61</sup> *Ibid*, p. 563.

<sup>62</sup> *Corbiere c. Canada*, [1999] 2 R.C.S 203, 173 DLR (4<sup>e</sup>) 1 [*Corbiere*].

<sup>63</sup> *Ibid*, par. 73, juge L'Heureux-Dubé (opinion concordante).

<sup>64</sup> *Asfaha-Negusse v. Toronto (City)*, 2019 HRTO 1650. Voir également l'affaire *Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy)*, 2003 HRTO 28, dans laquelle le Tribunal a jugé que les formes graves de discrimination dont Mme Baylis-Flannery a été victime, eu égard à sa race et à son sexe, étaient de nature intersectionnelle. Voir aussi *Hogan c. Ontario (Ministère de la Santé et des Soins de longue durée)*, 2006 HRTO 32 et *Falkiner c. Ontario (Ministère des Services sociaux et communautaires)*, [2002] OR (3d) 481, OJ No 1771 [*Falkiner*]. Au paragraphe 72 de *Falkiner*, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu ce qui suit :

« Étant donné que la revendication d'égalité des intimées présume d'un traitement différentiel fondé sur l'entrecroisement de caractéristiques personnelles, je pense que leur approche générale est appropriée. Il est nécessaire d'effectuer des comparaisons avec plusieurs groupes pour faire ressortir les multiples formes de traitement différentiel alléguées. »  
(Traduction libre)

<sup>65</sup> Par exemple, le Toronto District School Board a rapporté en 2013 que les élèves qui se qualifiaient de noirs forment la catégorie raciale la plus largement représentée dans les écoles spécialisées en enfance en difficulté avec classes communes (taux de 30,2 %, soit plus du double de leur représentation dans l'effectif scolaire général), tandis que leur sous-représentation dans les programmes pour enfants doués, de Baccalauréat international (BI), de Placement avancé (PA) et de Sports-Études est notable. Voir Toronto District School Board, *Selected School-Wide Structures: An Overview*, numéro 9, disponible en ligne [PDF, p. 3] à l'adresse :

[tdsb.on.ca/portals/research/docs/reports/school-widestructuresanoverview%20fs-final.pdf](https://tdsb.on.ca/portals/research/docs/reports/school-widestructuresanoverview%20fs-final.pdf) (en anglais uniquement). Voir également Toronto District School Board, *Selected In-School Programs: An Overview*, numéro 8, disponible en ligne [PDF, p. 3] à l'adresse : [tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/In-SchoolProgramsAnOverview%20FS\\_%20FINAL.pdf](https://tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/In-SchoolProgramsAnOverview%20FS_%20FINAL.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>66</sup> CODP, *Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario – Mémoire de la CODP présenté au MSCSC*, p. 21-24. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/strategie-pour-une-meilleure-securite-en-ontario-memoire-de-la-codp-presente-au-mscsc> [Mémoire sur la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario].

<sup>67</sup> Aux termes de la *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, chap. E.2 [*Loi sur l'éducation*] :

Paragraphe 169.1 (1)

« Le conseil doit :

a.1) promouvoir un climat scolaire positif qui soit inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés, sans égard à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique, à la citoyenneté, à la croyance, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité

sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle, à l'âge, à l'état matrimonial, à l'état familial ou au handicap;

a.2) promouvoir la prévention de l'intimidation ».

Paragraphe 170 (1)

« Le conseil doit exercer les fonctions suivantes :

7.1 créer et offrir des programmes annuels de perfectionnement professionnel afin d'informer les enseignants et les autres membres du personnel du conseil à propos de la prévention de l'intimidation et des stratégies visant à favoriser un climat scolaire positif. 2012, chap. 5, art. 4.

7.2 fournir des programmes, des interventions ou d'autres soutiens aux élèves qui ont été intimidés, à ceux qui ont été témoins d'incidents d'intimidation et à ceux qui ont pratiqué l'intimidation, ces programmes, interventions et autres soutiens pouvant être fournis par des travailleurs sociaux, des psychologues ou d'autres professionnels formés dans des domaines similaires, selon ce que décide le conseil. 2012, chap. 5, art. 5 ».

Paragraphe 301 (1)

« Le ministre peut élaborer un code de conduite régissant le comportement de quiconque se trouve dans une école. 2000, chap. 12, art. 3. » Les objets du code de conduite incluent le fait de « 7. [p]révenir l'intimidation dans les écoles. 2000, chap. 12, art. 3; 2012, chap. 5, par. 10 (1); 2017, chap. 26, annexe 1, par. 30 (2). »

<sup>68</sup> La jurisprudence en matière de droits de la personne a déterminé que, selon les circonstances, un incident isolé peut être assez significatif ou substantiel pour constituer du harcèlement : voir *Murchie v. JB's Mongolian Grill* (No. 2), 2006 HRTO 33 (CanLII) [*Murchie*]; *Haykin v. Roth*, 2009 HRTO 2017 [*Haykin*]; *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII) [*Wamsley*]; *Ford v. Nipissing University*, 2011 HRTO 204 (CanLII); et *Gregory v. Parkbridge Lifestyle Communities Inc.*, 2011 HRTO 1535 (CanLII) [*Gregory*].

<sup>69</sup> Paragraphe 10 (1) du *Code, supra*, note 25.

<sup>70</sup> La mention de remarques ou de gestes que la personne « sait ou devrait raisonnablement savoir qu'[ils] sont importuns » établit un critère à la fois objectif et subjectif pour l'existence du harcèlement. Du côté subjectif, on considère la connaissance qu'a le harceleur de la réaction provoquée par son comportement. Du côté objectif, soit le point de vue d'une tierce partie « raisonnable », on considère le type de réaction généralement provoquée par le comportement. La détermination du point de vue de la tierce partie « raisonnable » doit prendre en compte la perspective de la personne qui subit le harcèlement. Autrement dit, le TDPO peut conclure selon la preuve à sa disposition qu'une personne savait, ou aurait dû savoir, que ses gestes étaient importuns. (Voir *Reed v. Cattolica Investments Ltd. and Salvatore Ragusa* [1996] O.H.R.B.I.D. No. 7 [*Reed*]. Voir aussi *Gregory, supra*, note 58, au par. 87 citant *Ghosh v. Domglas Inc.* (No. 2) (1992), 17 C.H.R.R. D/216 [commission d'enquête de l'Ontario] [*Ghosh*] aux par. 43 à 48 et *Dhanjal c. Air Canada* [1996], 28 C.H.R.R. D/367 à la page 50 (TCDP) [*Dhanjal*].)

<sup>71</sup> *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 1252; *Haykin, supra*, note 58.

<sup>72</sup> Voir, par exemple, l'arrêt *Perez-Moreno v. Kulczycki*, 2013 HRTO 1074 (CanLII) qui traite de commentaires discriminatoires publiés sur Facebook et l'arrêt *C.U. v. Blencowe*, 2013 HRTO 1667 (CanLII) qui traite de messages textes harcelants.

<sup>73</sup> Voir CODP, *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*, 2013, disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/policy%20on%20preventing%20sexual%20and%20gender%20based%20harassment\\_2013\\_accessible.pdf](https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/policy%20on%20preventing%20sexual%20and%20gender%20based%20harassment_2013_accessible.pdf), pour en savoir plus.

<sup>74</sup> *Fuller v. Daoud* (2001), 40 C.H.R.R. D/306, par. 84 (commission d'enquête de l'Ontario).

<sup>75</sup> Dans l'arrêt *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Chrisopoulos, 2022 ONOCT 10 (2022-11-06)*, le sous-comité a jugé au paragraphe 9 que Theodoros Chrisopoulos, au service du Toronto District School Board en tant qu'enseignant, avait infligé des mauvais traitements d'ordre verbal aux élèves, en contravention du paragraphe 1 (7) du Règlement de l'Ontario 437/97 en faisant des commentaires inappropriés et culturellement insensibles devant ses élèves. Par exemple, pour faire référence à la façon dont les élèves agissaient en classe, M. Chrisopoulos les a imités en disant « Yo n\*\*\*, yo n\*\*\* [prononçant le mot complet à deux reprises] ». Le sous-comité a jugé que

« [l'o]n s'attend à ce que les enseignants donnent le bon exemple aux élèves et respectent la diversité culturelle qui forme une partie de leur communauté scolaire. Le fait de proférer des insultes racistes et de faire des commentaires désobligeants en s'adressant aux élèves est offensant, et suggère que les personnes de couleur sont intellectuellement et culturellement inférieures et indignes. En faisant de tels commentaires, M. Chrisopoulos a infligé des mauvais traitements d'ordre verbal aux élèves. »

<sup>76</sup> Dans l'arrêt *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Surlan, 2023 LNONCTD 50*, le sous-comité de discipline a jugé que Gorian Surlan, au service du Toronto District School Board en tant qu'enseignant, avait commis une faute professionnelle au sens de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* lorsqu'il « s'est présenté à l'école le visage entièrement maquillé en noir, dans l'intention de se déguiser en zombie pour l'Halloween, mais qu'il a été perçu par les élèves, l'école et la communauté comme portant un "blackface", un acte offensant et raciste ». Gorian Surlan a reconnu avoir commis la faute professionnelle qu'on lui reproche, plus particulièrement en contravention des paragraphes 1 (14), (15), (18) et (19) du Règlement de l'Ontario 437/97. Aux paragraphes 9 à 13, le sous-comité juge que M. Surlan « a enfreint les normes d'exercice "Engagement envers les élèves et leur apprentissage", "Connaissances professionnelles" et "Leadership dans les communautés d'apprentissage". Le sous-comité conclut également que M. Surlan a enfreint les normes de déontologie d'"empathie", de "respect", de "confiance" et d'"intégrité" en s'étant maquillé le visage en noir. M. Surlan a fait preuve d'une méconnaissance inquiétante de son histoire déshumanisante et a ouvertement perpétué un stéréotype nuisible devant les élèves. Bien que M. Surlan n'ait pas eu l'intention de nuire, le sous-comité conclut qu'il a omis de veiller au bien-être des élèves, d'honorer leur dignité humaine et leur bien-être affectif, et de respecter la justice sociale. »

<sup>77</sup> *McKinnon c. Ontario (Services correctionnels)*, 2007 HRT0 4 (CanLII); *Naraine v. The Ford Motor Company*, 2006 HRT0 25 (CanLII); *Smith c. Mardana Ltd.*, 2002 CanLII 46512 (ON HRT).

<sup>78</sup> Dans l'arrêt *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Drakes, 2019 ONOCT 69*, il a été établi aux paragraphes 6 à 9 que Nicole Elizabeth Drakes, au service du Peel District School Board, a affiché sur un réseau social une photo de la tête d'un élève noir vue de derrière, à côté d'une image d'un personnage de gangster tirée d'un film. Mme Drakes a pris la photo de l'élève noir à l'école et l'a affichée, avec le nom de l'école, sur son compte Instagram. Le conseil scolaire a qualifié le message de Mme Drakes de « désobligeant et raciste ». Quand Mme Drakes « a réalisé qu'elle avait commis

une erreur et que son message pouvait être perçu comme étant raciste (même si ce n'était pas son intention), elle l'a immédiatement supprimé. Elle a démissionné de son poste au conseil scolaire le 31 août 2018 ».

<sup>79</sup> Dans l'arrêt [Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Corradetti, 2023 ONOCT 50 \(2023-07-11\)](#), le sous-comité a jugé au paragraphe 9 que Michael Anthony Corradetti, au service du Simcoe Muskoka Catholic District School Board en tant qu'enseignant, avait infligé des mauvais traitements d'ordre verbal aux élèves, en contravention du paragraphe 1 (7) du Règlement de l'Ontario 437/97. M. Corradetti a fait à plusieurs reprises des commentaires dégradants à des élèves ou à leur sujet en montrant aux élèves une vidéo qu'il avait enregistrée de lui-même et dans laquelle il faisait part de ses opinions personnelles sur « le mouvement "Black Lives Matter", le privilège blanc, l'utilisation du mot en "n" dans le hip-hop et la musique rap, et l'appropriation culturelle ». Le sous-comité a souligné que « [l]es membres de la profession enseignante doivent veiller à ce que la diversité qui existe dans les écoles de l'Ontario soit respectée et à ce qu'ils n'excluent pas d'élèves en faisant part publiquement de leurs opinions personnelles et intolérantes. De tels commentaires dégradants et discriminatoires n'ont pas leur place dans une salle de classe, car ils constituent un affront à la dignité humaine et aux diverses identités culturelles et de genre des élèves. »

<sup>80</sup> Dans l'affaire [Harriott v. National Money Mart Co., 2010 HRTO 353](#), il a été confirmé au paragraphe 108 qu'une personne n'était pas tenue de formuler des objections à une situation de harcèlement ou de protester; dans l'affaire [Emslie v. Doholoco Holdings Ltd, 2014 CanLII 71723 \(MB HRC\)](#), il a été jugé au paragraphe 63 que la personne portant plainte pour harcèlement sexuel n'était pas tenue de formuler des objections aux actes de harcèlement au moment où ils se produisent. Enfin, dans l'affaire *T.M. v. Manitoba Justice, 2020 CSHG* portant sur un cas de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, il a été confirmé aux paragraphes 96 à 204 qu'une personne victime de harcèlement n'était pas tenue de formuler des objections au moment des faits et que de nombreux facteurs pouvaient expliquer un signalement à retardement, y compris la peur des représailles.

<sup>81</sup> Dans le contexte de l'emploi, les modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1 disposent que tous les employeurs comptant plus de cinq employés doivent formuler des politiques sur le harcèlement et la violence au travail et les examiner tous les ans.

<sup>82</sup> CODP, [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#), *supra*, note 43.

<sup>83</sup> Les principaux textes législatifs qui interagissent avec le système d'éducation publique de l'Ontario sont les suivants : *Loi sur l'éducation*, *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, *Code des droits de la personne de l'Ontario*, *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*, *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, *Loi sur les services en français*, *Loi sur les relations de travail* et *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*.

<sup>84</sup> *Loi sur l'éducation*, *supra*, note 57, par. 0.1 (1).

<sup>85</sup> *Ibid*, par. 0.1 (2).

<sup>86</sup> *Loi sur l'éducation*, Règlement de l'Ontario 224/23 : Priorités provinciales en éducation - Rendement des élèves. Aux termes du paragraphe 11.2 (1), les priorités provinciales en éducation en matière de rendement des élèves sont les suivantes : 1. Atteinte des résultats de l'apprentissage dans les compétences scolaires de base; 2. Préparation des élèves à la réussite; et 3. Engagement des élèves et bien-être des élèves.

<sup>87</sup> *Loi sur l'éducation, supra*, note 57, par. 0.1 (3).

<sup>88</sup> *R. c. Morris*, 2021 ONCA 680 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/k6m5g>> aux par. 1, 123; *R. v. Theriault*, 2021 ONCA 517, au par. 212, pourvoi en appel devant la CSC rejeté; *R. c. S (R.D.)*, 1997 CanLII 324 (CSC), [1997] 3 RCS 484, <<https://canlii.ca/t/1fr04>>, au par. 46; *R. v. Parks*, 1993 CanLII 3383 (ON CA) au par. 54; *R. c. Spence*, 2005 CSC 71, p. 369; *Adams v. Knoll North America*, 2009 HRTO 1381, examen judiciaire rejeté, 2010 ONSC 3005 (Div. Ct.) au par. 45; *Sinclair v. London (City)*, 2008 HRTO 48 (CanLII); *Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *National Capital Alliance on Race Relations v. Canada* (Health and Welfare) (1997), 28 C.H.R.R. D/179 (C.H.R.T.) [ci-après, NCARR] au par. 164.

<sup>89</sup> Mowat, D. et Rafi, S., *COVID-19: Impacts and Opportunities*, Ville de Toronto, 15 septembre 2020. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2020/ex/bgrd/backgroundfile-157346.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>90</sup> Region of Peel, *Covid-19 and the Social Determinants of Health: Race and Occupation*, bureau de santé publique de Peel, 2020. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www.peelregion.ca/coronavirus/\\_media/COVID-19-race-and-occupation.pdf](https://www.peelregion.ca/coronavirus/_media/COVID-19-race-and-occupation.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>91</sup> Guttman, A., Gandhi, S., Wanigaratne, S., Lu, H., Ferreira-Legere, L.E., Paul, J., Gozdyra, P., Campbell, T., Chung, H., Fung, K., Chen, B., Kwong, J.C., Rosella, L., Shah, B.R., Saunders, N., Paterson, J.M., Bronskill, S.E., Azimae, M., Vermeulen, M.J., Schull, M.J., *COVID-19 in Immigrants, Refugees and Other Newcomers in Ontario: Characteristics of Those Tested and Those Confirmed Positive, as of June 13, 2020*, Institute for Clinical Evaluative Sciences, septembre 2020. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www.ices.on.ca/wp-content/uploads/2023/06/Full-Report-8.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>92</sup> Ville de Toronto, « Toronto Public Health releases new COVID-19 socio-demographic data », 2020. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.toronto.ca/news/toronto-public-health-releases-new-socio-demographic-covid-19-data/> (en anglais uniquement).

<sup>93</sup> Wellesley Institute, *The Impact of COVID-19 on mental health and Well-Being: A Focus on Racialized Communities in the GTA*, mars 2022. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2022/03/The-Impact-of-COVID-19-on-Mental-Health-and-Well-being-A-Focus-on-Racialized-Communities-in-the-GTA.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>94</sup> Statistique Canada, *La santé mentale des groupes de population désignés comme minorités visibles au Canada dans le contexte de la pandémie de COVID-19*, 2 septembre 2020. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00077-fra.pdf?st=tQu0y9nW>.

<sup>95</sup> People for Education, « Staff shortages a daily issue for many Ontario schools », 24 mars 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://peopleforeducation.ca/our-work/staff-shortages-a-daily-issue-for-many-ontario-schools/> (en anglais uniquement) [People for Education].

<sup>96</sup> Dans le présent plan d'action, toute référence aux facultés d'éducation en tant que détenteurs d'obligations peut inclure les établissements d'enseignement postsecondaire dans lesquels elles se trouvent.

<sup>97</sup> Dans la [décision provisoire WS v. Ottawa Catholic School Board, 2019 HRT0 619 \(CanLII\)](#), le TDPO a convenu que les motifs particuliers sous-tendant la demande de modification, à savoir l'allégation selon laquelle les « comportements agressifs » du requérant, qui avaient visiblement effrayé les élèves et les membres du personnel et abouti à son exclusion, n'étaient pas seulement une manifestation de son handicap et/ou de son anxiété, mais avaient aussi en lien avec sa personne physique, notamment sa taille, sa race et sa couleur.

<sup>98</sup> Voir CODP, « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale », à la partie 7: " En pratique, il est très important que toutes les requêtes en matière de droits de la personne soient prises au sérieux, que le mécanisme mis en place soit appliqué et que les plaignants ne soient pas soumis à des mesures disciplinaires ou à des représailles pour avoir soulevé le problème. L'article 8 du Code interdit tout mode de représailles à la suite d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne."

<sup>99</sup> Par exemple, dans l'affaire *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Riesberry, 2023 ONOCT 60* [[Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Riesberry](#)], une directrice d'école membre de l'Ordre et employée par le Halton Catholic District School Board a reconnu avoir eu une conduite raciste et avoir fait des commentaires racistes. Dans ses conclusions, le tribunal a souligné les conséquences émotionnelles et psychologiques que ce type d'incident engendre chez les éducatrices et éducateurs noirs et leurs collègues. Un enseignant noir a déclaré que les injures raciales et les autres commentaires racistes proférés par la membre de l'Ordre avaient porté directement atteinte à sa dignité humaine. Des témoins de la conduite de la membre de l'Ordre ont également été bouleversés, un membre du personnel ayant fondu en larmes, tandis que d'autres se sont sentis trop effrayés ou intimidés pour réagir.

<sup>100</sup> Voir Kim Pham, « Celebrating Black Joy as an Alternative Form of Resistance and Reclaiming of Humanity », *Voices of OC*, 1<sup>er</sup> février 2021. Disponible en ligne à l'adresse : <https://voiceofoc.org/2021/02/celebrating-black-joy-as-an-alternative-form-of-resistance-and-reclaiming-of-humanity/> (en anglais uniquement).

<sup>101</sup> Voir National Museum of African American History and Culture, « Black Joy: Resistance, Resilience, and Reclamation », Smithsonian Institution, s.d. Disponible en ligne à l'adresse : <https://nmaahc.si.edu/explore/stories/black-joy-resistance-resilience-and-reclamation> (en anglais uniquement); Châtelaine, « Black Joy », 19 juin 2020. Disponible en ligne à l'adresse : [chatelaine.com/living/black-joy/](http://chatelaine.com/living/black-joy/) (en anglais uniquement).

<sup>102</sup> D'après l'Agence du revenu Canada, les nouveaux arrivants au Canada peuvent être « des immigrants reçus, des résidents permanents ou des réfugiés qui sont arrivés sur le sol canadien dans les cinq ans qui précèdent une année de recensement donnée ».

Dans les résultats de recensement, les nouveaux arrivants sont désignés par le terme « première génération », lequel inclut les personnes nées à l'extérieur du Canada, voir Agence du revenu du Canada, « Qui sont les nouveaux arrivants au Canada », 17 juin 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/impot-international-non-residents/particuliers-depart-canada-entree-canada-non-residents/nouveaux-arrivants-canada-immigrants.html>.

<sup>103</sup> Dans Méliissa Villella, *Critical Incidents in Educational Leadership: An opportunity for professional (un)learning* (2023), l'auteure fait une étude de cas de plusieurs incidents majeurs liés au racisme envers les Noirs dans le système d'éducation en français au Canada. Dans l'exemple ci-dessous, elle

met en évidence l'effet des micro-invalidations fondées sur le pays d'origine et le statut de nouvel arrivant des élèves :

« Dans le cadre de mon évaluation de suivi de [...], un adolescent originaire d'Afrique continentale [...] ayant d'importantes lacunes scolaires [...], je me suis inquiétée du niveau des travaux confiés [par son enseignant]. En effet, il arrive parfois [...] qu'on ait tendance à choisir des supports de lecture dédiés aux plus jeunes lorsqu'un élève ne sait pas lire [...] mais ce n'est pas stimulant sur le plan cognitif [...] pour un [garçon] de 15-16 ans [...] de répéter les [syllabes] bobo, baba. Or, je vois que cet adolescent est traité comme [...] un élève en situation de handicap. »

En outre, dans Parents of Black Children (PoBC), *A Call to Action: Systems abuse of Black students within Ontario's education system* (mars 2022, disponible en ligne [PDF] à l'adresse :

[https://parentsofblackchildren.org/wp-content/uploads/2022/03/PoBC-System-Abuse-Report-Final\\_Updated.pdf](https://parentsofblackchildren.org/wp-content/uploads/2022/03/PoBC-System-Abuse-Report-Final_Updated.pdf) [en anglais uniquement]), PoBC a divulgué des études de cas mettant au jour

une maltraitance systémique des élèves noirs. L'étude de cas n° 3 (p. 26) révèle l'histoire de familles noires francophones dans la région d'Ottawa dont les enfants étaient inscrits au sein du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario. Selon les allégations, ces enfants noirs faisaient souvent l'objet d'un « décrochage » sans l'accord de leurs parents. Aux yeux des familles, ce décrochage « empêchait les enfants d'être stimulés sur le plan scolaire ou de [recevoir] l'enseignement de qualité auquel ils ont droit » (traduction libre). En cas d'inclusion dans la décision de décrochage, les parents ont déclaré à PoBC que le personnel scolaire ne se montrait pas transparent au sujet des conséquences du passage des cours théoriques aux cours appliqués, les élèves noirs se retrouvant ensuite dans l'impossibilité de s'inscrire à l'université. D'après l'appréciation de la situation par PoBC, « on retrouvait comme facteurs communs entre toutes les familles concernées l'origine ethnique et la race » (traduction libre).

<sup>104</sup> Ottawa-Carleton District School Board, « Sankofa Centre of Excellence Graduation ». Disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.ocdsb.ca/our-schools/sankofa-centre-of-excellence-graduation#:~:text=Advancing%20the%20academic%20success%20of,especially%20within%20education%20and%20employment> (en anglais uniquement).

<sup>105</sup> Greater Essex County District School Board, « Create Your Future Program ». Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.publicboard.ca/en/family-and-community-support/create-your-future-program.aspx> (en anglais uniquement).

<sup>106</sup> Le programme Create Your Future (CYF) a pris en charge les frais d'admission de 150 élèves de façon à lever les obstacles financiers leur entravant l'accès à l'enseignement supérieur. Dans le cadre de la prestation de soutiens complets, il met les élèves en relation avec des travailleuses et travailleurs sociaux ainsi qu'avec les services communautaires capables de répondre à leurs besoins sociaux et émotionnels, et leur propose des expériences adaptées sur le plan culturel (excursions, cours d'histoire, etc.) qui mettent en avant les aspects positifs de l'histoire et de la culture des Noirs. Le programme CYF offre également aux élèves des occasions d'échange avec les parties prenantes du secteur de l'éducation, de façon à favoriser le dialogue sur les questions d'équité et d'inclusion au sein du conseil scolaire et de donner les moyens aux élèves de faire entendre leur voix dans les processus décisionnels. À titre d'exemple, certains conseils scolaires ont mis à jour leurs directives relatives aux injures de nature raciale afin de contribuer à l'instauration d'un milieu d'apprentissage et de travail plus inclusif, dans lequel tous les élèves et les membres du personnel se sentent

valorisés et acceptés. Les élèves ont été les premiers à pouvoir porter un regard critique sur ces directives, à raconter comment elles ont influé sur leur vécu et à donner leur avis sur les modifications et/ou les modalités de mise en œuvre à prévoir.

<sup>107</sup> Toronto District School Board, *Toronto District School Board's Centre of Black Excellence for Black Student Achievement: Honouring the Voices of Community*. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www.tdsb.on.ca/portals/0/docs/CEBSA-Compendium-web.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>108</sup> People for Education, *supra*, note 85.

<sup>109</sup> Voir Windsor-Essex Catholic District School Board, « Graduation Coach for Black, African & Caribbean Students », disponible en ligne à l'adresse : [https://www.wecdsb.on.ca/about/equity/graduation\\_coach](https://www.wecdsb.on.ca/about/equity/graduation_coach) (en anglais uniquement) pour en savoir plus sur ces programmes.

<sup>110</sup> Ontario's Student and Family Advocate (SFA) Program, dernière modification en 2025. Disponible en ligne à l'adresse : <https://studentandfamilyadvocate.com/> (en anglais uniquement).

<sup>111</sup> Parents of Black Children, *Ontario's Student and Family Advocate Program Annual Report: 2023-2024*. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://parentsofblackchildren.org/wp-content/uploads/2024/05/SFA-COP-2023-2024-Annual-ReportV2.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> Nancy Naylor (ministère de l'Éducation de l'Ontario), *Note de service à l'intention des directrices et directeurs de l'éducation et coll. concernant le Fonds pour les priorités et les partenariats 2019-2020*, gouvernement de l'Ontario, 26 avril 2019, p. 10. Disponible en ligne à l'adresse : [https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/B2019/B15\\_FR.pdf](https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/B2019/B15_FR.pdf).

<sup>114</sup> Michael J Feuer et coll., *Evaluation of Teacher Preparation Programs: Purposes, Methods and Policy Options*, Washington, DC : National Academy of Education, 2013, p. 1.

<sup>115</sup> D'après le Recensement de la population de 2021 de Statistique Canada, 43 455 Ontariennes et Ontariens s'identifiant comme membres de la communauté noire se sont déclarés de langue maternelle française, tandis que 9 835 ont cité à la fois l'anglais et le français comme leur langue maternelle. (Statistique Canada, « Profil d'intérêt spécial, Recensement de la population de 2021 » [tableau]. Numéro de catalogue Statistique Canada 98-26-00092021001, Ottawa. Date de publication : 20 mars 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>.)

<sup>116</sup> Dans l'arrêt *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Chrisopoulos*, *supra*, note 65, le sous-comité a jugé au paragraphe 12 que les commentaires racistes discriminatoires formulés par M. Chrisopoulos, par exemple :

- « les élèves forment des gangs parce qu'ils ne sont pas éduqués »,
- « les personnes qui apprécient le "langage des Noirs" ne sont pas éduquées » et
- « les élèves de l'école devraient songer à apprendre un métier spécialisé plutôt que de penser à devenir avocats ou médecins »

ont créé une atmosphère empoisonnée non propice à la réussite scolaire.

Dans l'affaire *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Teixeira*, 2022 ONOCT 40, James Ian Teixeira, membre de l'Ordre, a admis avoir eu la conduite et fait les commentaires racistes ci-après. M. Teixeira :

- a) a divisé les élèves en équipes [XXX] concurrentes en fonction de la couleur de leur maillot et des groupes d'amis répartis entre les nouveaux élèves immigrants, ce qui a parfois divisé les élèves en fonction de leur race et/ou de leur nationalité (p. ex., les Canadiens, les Vietnamiens, les Coréens);
- b) a dit à un élève étranger qui était assis avec un élève canadien : « Oh! Tu n'es pas assis avec tes amis aujourd'hui? », ce qui a mis l'élève mal à l'aise;
- c) une fois, alors qu'il formait une équipe, a choisi deux élèves noirs, puis a ensuite choisi un élève d'origine arabe et a dit quelque chose du genre : « Assez proche, alors tu es capitaine aussi »;
- d) n'est pas intervenu adéquatement ni efficacement quand des élèves de sa classe ont utilisé un langage raciste et proféré des jurons;
- e) a fait des commentaires à ses élèves sur la façon dont ils avaient choisi leur place en classe en leur disant quelque chose du genre : « Les élèves noirs avec les élèves noirs, les élèves blancs avec les élèves blancs »;
- f) a discuté avec ses élèves des stéréotypes courants sur lesquels ils devraient éviter de s'appuyer, comme le stéréotype que les élèves coréens sont bons dans certaines choses et que les élèves noirs sont bons au basketball.

Au paragraphe 11, le sous-comité a conclu que le fait que M. Texeira ait à plusieurs reprises fait des remarques et adopté une conduite dégradantes, racistes et insensibles à l'égard d'élèves a favorisé la division et créé un milieu d'apprentissage toxique.

<sup>117</sup> *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Riesberry, supra*, note 87. Au paragraphe 12, le sous-comité a jugé que « [les] commentaires racistes et le comportement irrespectueux et malhonnête [de Mme Riesberry] ont entraîné des répercussions significatives sur la communauté scolaire et ont créé un milieu de travail toxique » et conclu que cette conduite « est particulièrement préoccupante, car elle aurait raisonnablement pu créer un milieu d'apprentissage désagréable pour les élèves ».

<sup>118</sup> L'arrêt *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Riesberry, supra*, note 87, paragraphe 6, articles 4 à 15, décrit la conduite et les remarques racistes dont Julie Ann Riesberry (membre de l'Ordre) a reconnu s'être rendue coupable alors qu'elle était employée par le Halton Catholic District School Board en qualité de directrice d'école. À l'article 21 du paragraphe 6, le sous-comité a précisé ce qui suit :

« Les événements décrits dans les paragraphes qui précèdent ont perturbé et bouleversé certains des collègues de Mme Riesberry à [XXX]. Les commentaires de Mme Riesberry et son utilisation du mot en "n" ont **bouleversé** l'Adulte A (un enseignant à [XXX] qui s'identifie comme Noir) et lui ont **causé de la peine**. Il considérait que **les commentaires importuns de sa directrice qu'il avait dû supporter avaient porté atteinte à sa dignité humaine personnelle**. D'autres collègues qui ont été témoin des interactions entre Mme Riesberry et l'Adulte A ont contacté ce dernier pour lui offrir leur soutien en raison des commentaires de la directrice. Un membre du personnel qui a été témoin de la conduite décrite à l'article 9 ci-dessus était bouleversé et en larmes à la suite de l'incident. D'autres membres du personnel de [XXX] ont été bouleversés et perturbés par les commentaires

racistes de Mme Riesberry et son utilisation du mot en “n”, mais ils se sont **sentis trop intimidés ou effrayés pour réagir.** »

<sup>119</sup> CODP, *Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial*, 2003. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www3.ohrc.on.ca/fr/un-prix-trop-eleve-les-couts-humains-du-profilage-racial> [CODP, *Un prix trop élevé*].

<sup>120</sup> Robert Brown, Kelly Gallagher-Mackay et Gillian Parekh, « Redefining Risk: Human Rights and Elementary School Factors Predicting Post-Secondary Access », *Education Policy Analysis Archives*, vol. 28, n° 21, février 2020.

<sup>121</sup> Oba, F., « For a fairer education system, get the police out of schools », *The Conversation*, 22 juillet 2020. Disponible en ligne à l'adresse : <https://theconversation.com/for-a-fairer-education-system-get-the-police-out-of-schools-141552> (en anglais uniquement).

<sup>122</sup> CODP, *Enfances interrompues : Surreprésentation des enfants autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario*, février 2018. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www3.ohrc.on.ca/fr/enfances-interrompues-surrepresentation-des-enfants-autochtones-et-noirs-au-sein-du-systeme-de-bien>.

<sup>123</sup> Fante-Coleman, T. et Jackson-Best, F., « Barriers and Facilitators to Accessing Mental Healthcare in Canada for Black Youth: A Scoping Review », *Adolescent Res Rev*, vol. 5, 2020, p. 115-136. Disponible en ligne à l'adresse : <https://doi.org/10.1007/s40894-020-00133-2> (en anglais uniquement).

<sup>124</sup> CODP, *Approche fondée sur les droits de la personne pour l'élaboration de programmes et de politiques – Le cadre AFDP*, octobre 2023. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/approche-fondée-sur-les-droits-de-la-personne-pour-l-élaboration-de-programmes-et-de-politiques---le> [CODP, *Le cadre AFDP*].

<sup>125</sup> Dans l'affaire *Kalyn v. Vancouver Island Health Authority*, en 2008, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a déterminé que Suzana Kalyn avait fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part de la Vancouver Island Health Authority (VIHA) lorsque cette organisation a mis fin à son emploi sous prétexte qu'elle avait un comportement provocateur. Mme Kalyn était employée en tant qu'agent de sécurité par la VIHA, qui rencontrait « des problèmes, car, en tant que femme exerçant dans un milieu de travail à dominante traditionnellement masculine, elle ne cessait de demander que la direction lui accorde un traitement équitable » (traduction libre). Mme Kalyn a supposé que ses efforts pour dénoncer « les pratiques injustes et l'attitude digne d'un “club des dinosaures” qui régnaient » (traduction libre) lui ont valu d'être jugée provocatrice et d'être licenciée.

Le tribunal a conclu que l'insistance dont a fait preuve Mme Kalyn afin d'être traitée avec équité et sans discrimination « a conduit la VIHA à considérer qu'elle avait un comportement provocateur afin de s'en séparer » (traduction libre). Le tribunal a poursuivi en ces termes : « au vu des circonstances, il n'est pas possible de faire de distinction valable entre le caractère provocateur du comportement [de Mme Kalyn] et son genre » (traduction libre). Le tribunal a également admis qu'« il y avait une différence significative dans la manière dont la cessation d'emploi de Mme Kalyn avait été gérée et que le critère du sexe y avait joué un rôle » (traduction libre). Voir :

<https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2008CanLIIDocs599#!fragment//BQCwhgziBcwMYgK4DsDWszIQewE4BUBTADwBdoByCgSgBpltTCIBFRQ3AT0otokLC4EbDtyp8BQkAGU8pAELcASgFEAMioBqAQByAYRW1SYAEbRS2ONWpA> (en anglais uniquement).

<sup>126</sup> *Nelson v. Durham Board of Education*, *supra*, note 45, par. 132-136.

<sup>127</sup> *Loi sur l'éducation*, Règlement de l'Ontario 274/12 : Pratiques d'embauche, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/lois/reglement/120274>.

<sup>128</sup> Ontario, « Politique/Programmes Note 165 : Pratiques d'embauche des enseignants des conseils scolaires », dernière modification le 12 décembre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-35>.

<sup>129</sup> Greater Essex County District School Board, *Dismantling Anti-Black Racism Background Report 2022-2027*, p. 53-54. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://www.publicboard.ca/en/family-and-community-support/resources/Documents/Dismantling-Anti-Black-Racism-Strategy/Dismantling-Anti-Black-Racism-Background-Report-FINAL.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>130</sup> Simcoe County District School Board, *Employment Equity Audit*, 2022. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://cdnsm5-ss14.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server\\_210898/File/Human%20Rights%20and%20Equity%20Office/EEAP/SCDSB-Employment-Equity-Audit-Report.pdf](https://cdnsm5-ss14.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server_210898/File/Human%20Rights%20and%20Equity%20Office/EEAP/SCDSB-Employment-Equity-Audit-Report.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>131</sup> En 1850, l'Afro-américaine Mary E. Bibb s'est installée au Canada après avoir fui les États-Unis en raison de la *Fugitive Slave Act*. Sans aucun soutien gouvernemental, elle a pris l'initiative d'ouvrir à Windsor une école privée pour les élèves noirs, car ces derniers étaient exclus des écoles publiques, réservées aux Blancs. Voir Henry, N. L., « Ségrégation raciale des Noirs au Canada », *L'Encyclopédie canadienne*, 8 septembre 2021, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/segregation-raciale-des-noirs-au-canada>, tel que cité dans Butler, A. et Campbell, A., « Black School Leaders in Low-Income Urban Ontario Schools: Striving for Social Justice » dans C. McGregor et S. Bedi, éd., *Diversity Leadership in Education: Embedding Practices of Social Justice* (Montréal : McGill-Queen's University Press, 2024), p. 263-276. Disponible en ligne à l'adresse : <https://doi.org/10.2307/jj.11660113.23> (en anglais uniquement).

<sup>132</sup> Cette sous-représentation est encore davantage mise en relief par les conclusions d'un sondage de l'ONABSE selon lesquelles 60 % des 148 personnes interrogées étaient d'avis que le racisme avait eu une incidence sur leur avancement professionnel, tandis que 51 % d'entre elles citaient les préjugés personnels à l'égard des Noirs parmi les obstacles à la promotion. Voir Ontario Alliance of Black School Educators, *Voices of Ontario Black Educators: An Experiential Report*, 2015. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www.turnerconsultinggroup.ca/uploads/2/9/5/6/29562979/onabse\\_voices\\_of\\_black\\_educators\\_final\\_report.pdf](https://www.turnerconsultinggroup.ca/uploads/2/9/5/6/29562979/onabse_voices_of_black_educators_final_report.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>133</sup> Si les syndicats ont pour mission fondamentale de défendre les droits des travailleurs, de veiller à l'équité de traitement et de promouvoir la sécurité en milieu de travail, ils ont peiné par le passé à faire valoir pleinement ces principes à l'égard de tous les membres de la main-d'œuvre, en particulier des travailleuses et travailleurs noirs. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, par exemple, les hommes noirs travaillant dans les compagnies de chemin de fer étaient souvent relégués aux postes subalternes de serveur, de cuisinier ou encore de porteur. La Fraternité canadienne des cheminots (FCC) refusant l'adhésion des portiers noirs employés par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), ces derniers créeront leur propre syndicat en 1918 : l'Ordre des porteurs de voitures-lits (OSCP, Order of Sleep Car Porters).

Les efforts en faveur de l'admission des membres noirs au sein de la FCC, infructueux en 1919, porteront finalement leurs fruits en 1920. Néanmoins, cela ne mettra pas fin à la discrimination envers les Noirs au sein de la FCC. De fait, le syndicat collaborera par la suite avec CN, l'employeur, en créant deux classifications distinctes et restrictives : « Groupe I constitué des travailleurs blancs mieux rémunérés (inspecteurs, garçons de voiture-restaurant et chefs de voiture-lit); Groupe II constitué des travailleurs noirs, y compris les porteurs et les cuisiniers de l'ancien chemin de fer du Grand Tronc » (traduction libre). Ces classifications distinctes perdureront jusqu'en 1964, date à laquelle les deux groupes seront fusionnés. Voir White, Julie, « Looking Back: A Brief History of Everything » dans David M. Rayside et Gerald Hunt, éd., *Equity, Diversity, and Canadian Labour* (Toronto : University of Toronto Press, 2007), p. 25-48; Das Gupta, Tania, « Racism and the Labour Movement » dans David M. Rayside et Gerald Hunt, éd., *Equity, Diversity, and Canadian Labour* (Toronto : University of Toronto Press, 2007), p. 180-207; Calliste, Agnes, « Sleeping Car Porters in Canada: An Ethnically Submerged Split Labour Market », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, vol. 19, n° 1, 1987, p. 1-20.

<sup>134</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

<sup>135</sup> Voir CODP, *Les droits de la personne au travail 2008 - Troisième édition*, 2018, partie III, 4 d), Syndicats. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/les-droits-de-la-personne-au-travail-2008-troisieme-edition>.

<sup>136</sup> Paragraphe 2 d) de la *Charte*, *supra*, note 26.

<sup>137</sup> J.D. v. CUPE Local 101, [2001 CanLII 6897](#).

<sup>138</sup> Voir *Gendron c. Section locale 50057, Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 1990 CanLII 110 (CSC), [\[1990\] 1 R.C.S. 1298](#), p. 1328 et J.D. v. Canadian Union of Public Employees Local 101, [2001 CanLII 6897](#) (ON LRB), par. 43 et 49.

<sup>139</sup> Feuer, M. J., Floden, R. E., Chudowsky, N., et Ahn, J., *Evaluation of teacher preparation programs: Purposes, methods, and policy options*, Washington, DC : National Academy of Education, 2013, p. 1. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED565694.pdf> (en anglais uniquement).

<sup>140</sup> CODP, *Le droit de lire*, *supra*, note 36, p. 228.

<sup>141</sup> Voir National Council of Teachers of English, *Racial Literacy: An Office Policy Brief*, avril 2021. Disponible en ligne à l'adresse : [https://ncte.org/wp-content/uploads/2021/04/SquireOfficePolicyBrief\\_RacialLiteracy\\_April2021.pdf](https://ncte.org/wp-content/uploads/2021/04/SquireOfficePolicyBrief_RacialLiteracy_April2021.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>142</sup> Université de Toronto Scarborough, « Signatories of the Scarborough Charter ». Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.utsc.utoronto.ca/scarborough-charter/signatories-scarborough-charter>.

<sup>143</sup> Voir Université York, « Addressing Anti-Black Racism: A Framework on Black Inclusion » (Vice-Président Equity, People and Culture). Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.yorku.ca/vpepc/anti-black-racism-framework/> (en anglais uniquement); et Université de Windsor, *Anti-Black Racism Task Force Report*. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www.uwindsor.ca/antiblackracism/sites/uwindsor.ca.antiblackracism/files/10453\\_abr\\_task\\_force\\_report\\_6re.pdf](https://www.uwindsor.ca/antiblackracism/sites/uwindsor.ca.antiblackracism/files/10453_abr_task_force_report_6re.pdf) (en anglais uniquement).

<sup>144</sup> *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, L.O. 1996, chap. 12, article 3 [*Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*].

<sup>145</sup> Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Normes de déontologie de la profession enseignante ». Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca).

<sup>146</sup> Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Exprimer de la haine par des actions ou des remarques constitue désormais une faute professionnelle » (communiqué de presse), 6 novembre 2020. Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/public/media/press-releases/2020/20201106\\_3?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/public/media/press-releases/2020/20201106_3?sc_lang=fr-ca).

<sup>147</sup> *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, Règlement de l'Ontario 437/97 : Faute professionnelle, dernière modification le 12 décembre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/lois/reglement/970437>.

<sup>148</sup> *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, Règlement de l'Ontario 619/20 : Faute professionnelle, 6 novembre 2020 (amendement). Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/lois/reglement/r20619>.

<sup>149</sup> Dans le cadre de ses échanges avec divers détenteurs d'obligations, la CODP a constaté que la formation professionnelle n'est pas soumise à évaluation, ce qui empêche d'en mesurer l'impact.

<sup>150</sup> CODP, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2008), *supra*, note 43.

<sup>151</sup> *Ibid.*

<sup>152</sup> Voir note 1.

<sup>153</sup> Des exemples d'engagements et de programmes actuels visant à diversifier le corps étudiant sont inclus dans la déclaration de l'Association des doyennes et doyens de l'éducation de l'Ontario (ADÉO) au sujet de ses engagements « en faveur de l'éducation contre le racisme anti-Noirs et de l'inclusion des personnes Noires dans l'enseignement supérieur en Ontario », qui est disponible en ligne : <https://www.yorku.ca/edu/2024/05/13/launch-of-the-oade-commitment-to-anti-black-racism-education-and-black-inclusion-in-ontario-higher-education/>; et

Université de Toronto, Ontario Institute for Studies in Education (OISE), « Black Future Educators' Pathway (BFEP) ». Disponible en ligne : <https://www.oise.utoronto.ca/ctl/black-future-educators-pathway> (en anglais uniquement).

<sup>154</sup> CODP, *Le cadre AFDP*, *supra*, note 112.

<sup>155</sup> Le document du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme intitulé « Indicateurs des droits de l'homme : Guide pour mesurer et mettre en œuvre » (1<sup>er</sup> janvier 2012, p. 21) présente les catégories d'indicateurs couramment utilisées pour les droits de la personne :

1. « **Fondé sur des faits ou objectif – Indicateurs quantitatifs** : Indicateur exprimé sous une forme quantitative et fondé sur des données relatives à des objets, des faits ou des événements qui sont, en principe, directement observables et vérifiables. Exemple : prévalence des enfants de moins de cinq ans présentant une insuffisance pondérale.
2. **Fondé sur des faits ou objectif – Indicateurs qualitatifs** : Indicateur exprimé sous une forme descriptive, catégorielle, et fondé sur des données relatives à des objets, des faits ou des événements qui sont, en principe, directement observables et vérifiables. Exemple :

description factuelle d'un événement impliquant des actes de violence physique, un auteur et une victime.

3. **Fondé sur un jugement ou subjectif – Indicateurs quantitatifs** : Indicateur exprimé sous une forme quantitative et fondé sur une information qui est une perception, une opinion, une appréciation ou un jugement, en utilisant, par exemple, des échelles cardinales/ordinales. Exemple : pourcentage des personnes qui se sentent en sécurité lorsqu'elles marchent seules la nuit.
4. **Fondé sur un jugement ou subjectif – Indicateurs qualitatifs** : Indicateur exprimé sous une forme descriptive, pas nécessairement sous une forme catégorielle, et fondé sur une information qui est une perception, une opinion, une appréciation ou un jugement. Exemple : appréciation exprimée sous une forme descriptive sur l'indépendance et l'équité du système judiciaire.

Pour en savoir plus, consultez le document disponible en ligne à l'adresse :

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Human\\_rights\\_indicators\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Human_rights_indicators_fr.pdf).

<sup>156</sup> CODP, *Comptez-moi! : collecte de données relatives aux droits de la personne*, 2009, p. 12. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse :

[https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Count\\_me\\_in%21\\_Collecting\\_human\\_rights\\_based\\_data\\_fr.pdf](https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Count_me_in%21_Collecting_human_rights_based_data_fr.pdf) [CODP, *Comptez-moi!*].

<sup>157</sup> Les enquêtes auprès des employés abordent un vaste éventail de sujets sur le milieu de travail, y compris mais sans s'y limiter, les pratiques de dotation en personnel, le respect, le perfectionnement professionnel, le travail d'équipe, les outils et espaces de travail, le stress et la charge de travail, le salaire et les avantages, la reconnaissance, l'adéquation du poste ou encore l'autonomie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le contexte général, voir British Columbia Public Service (BCPS), « Work Environment Survey (WES) », dernière modification le 20 septembre 2024. Disponible en ligne à l'adresse :

<https://gov.bc.ca/gov/content/data/statistics/surveys/wes> (en anglais uniquement).

<sup>158</sup> Pour consulter un exemple des données recueillies dans le cadre d'une évaluation de l'équité en matière d'emploi, voir le tableau de bord « Workforce Profiles » de BCPS. Les renseignements figurant dans ce tableau de bord aident BCPS à prendre des décisions fondées sur des données probantes en ce qui concerne l'équité de traitement face à l'embauche, à la formation et à la promotion. Voir Colombie-Britannique, « Workforce Profiles », 2024. Disponible en ligne à l'adresse : [https://erap.apps.gov.bc.ca/workforceprofiles/#/?Year=2024&Employee\\_Type=ALL&Des\\_Grp=IND&Des\\_Grp=DIS&Des\\_Grp=VM&Des\\_Grp=WOM&Des\\_Grp=2SLGBTQPlus&Ministry\\_Key=BCPS](https://erap.apps.gov.bc.ca/workforceprofiles/#/?Year=2024&Employee_Type=ALL&Des_Grp=IND&Des_Grp=DIS&Des_Grp=VM&Des_Grp=WOM&Des_Grp=2SLGBTQPlus&Ministry_Key=BCPS) (en anglais uniquement).

<sup>159</sup> CODP, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, *supra*, note 50, p. 49

<sup>160</sup> Voir Bureau du vérificateur général de l'Ontario, *Rapport annuel 2017*, volume 1, section 3.08.

Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr17/2017AR\\_v1\\_fr\\_web.pdf](https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr17/2017AR_v1_fr_web.pdf).

<sup>161</sup> *Loi sur l'éducation*, *supra*, note 57, par. 8 (1), disp. 2.

<sup>162</sup> Bureau du vérificateur général de l'Ontario, *Rapport annuel 2017*, volume 1, *supra*, note 149, section 3.08, p. 524.

<sup>163</sup> Le *Code*, *supra*, note 25.

<sup>164</sup> *Ibid.* La partie I dispose que toute personne a droit à un traitement égal dans les cinq domaines d'interaction sociale que sont l'emploi, le logement, les services, l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle et la conclusion de contrats, et ce, sans discrimination ni harcèlement fondés sur un ou plusieurs des motifs protégés, à savoir : la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe/la grossesse, l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, l'état d'assisté social (en matière de logement) et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi).

<sup>165</sup> *Ibid.*, par. 29 a).

<sup>166</sup> *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, Règlement 298 : Fonctionnement des écoles – Dispositions générales, art. 11.

<sup>167</sup> *Ibid.*, art. 20.

<sup>168</sup> Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Annexes et lignes directrices » (rubrique Qualifications additionnelles). Disponible en ligne à l'adresse :

[https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/schedules-and-guidelines?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/schedules-and-guidelines?sc_lang=fr-ca).

<sup>169</sup> Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Fournisseurs » (rubrique Qualifications additionnelles). Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/course-providers?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/course-providers?sc_lang=fr-ca).

<sup>170</sup> Exceptions au titre du *Code*, *supra*, note 25, paragraphe 11 (1) : « a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances; ou b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (1) ».

<sup>171</sup> CODP, *Le cadre AFDP*, *supra*, note 112.

<sup>172</sup> Voir CODP, *Comptez-moi!*, *supra*, note 146.

<sup>173</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. 1985, ch. H-6), art. 16.

<sup>174</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44).

<sup>175</sup> *La Charte*, *supra*, note 26.

<sup>176</sup> CODP, *Comptez-moi!*, *supra*, note 146, p. 3.

<sup>177</sup> *Ibid.*, p. 8-9.

<sup>178</sup> *Ibid.*

<sup>179</sup> Les écoles sont également tenues de recueillir des données fondées sur la race en vertu du [Plan d'action pour l'équité en matière d'éducation](#).

<sup>180</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*, 2008, p. 8.

<sup>181</sup> Ontario, « Politique/Programmes Note 119 », 18 décembre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-53> [Ontario, Note 119]. Dans la présente note, les termes *conseil scolaire* et *conseil* désignent les conseils scolaires de district.

<sup>182</sup> Exemples d'autres politiques : Notes Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » du 12 janvier 1989; n° 127, « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles

secondaires » du 13 octobre 2004; n° 128, « Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires » du 5 décembre 2012; n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention » du 5 décembre 2012 et n° 145, « Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves » du 5 décembre 2012. Les articles 27 à 29 (« La religion dans les écoles ») du Règlement 298 remplacent la note 112, « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques » du 6 décembre 1990.

<sup>183</sup> Ontario, Note 119, *supra*, note 219, Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique*, 1993, p. 7.

<sup>184</sup> Ontario, Note 119, *supra*, note 219, D. Goleman, *Social Intelligence : The New Science of Human Relationships* (New York, NY : Bantam, 2006).

<sup>185</sup> Le paragraphe 29.1 de la disposition 8(1) de la *Loi sur l'éducation*, *supra*, note 57, donne au ministre de l'Éducation le droit d'exiger de tous les conseils scolaires qu'ils élaborent et mettent en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive et, si le ministre l'exige, qu'ils soumettent la politique au ministre et y apportent les modifications qu'il ordonne.

<sup>186</sup> *Loi sur l'éducation*, Règlement 181/98, « Identification et placement des élèves en difficulté », exige des conseils scolaires qu'ils étudient la possibilité de placer les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté dans des classes ordinaires avant d'envisager d'autres types de placement.

<sup>187</sup> Ontario, Note 119, *supra*, note 219. Les conseils scolaires de langue anglaise devraient pour leur part se référer au document intitulé *English Language Learners/ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12, 2007*.

<sup>188</sup> Ontario, Note 119, *supra*, note 219. Dans la présente note, le terme *parent* désigne le père, la mère, le tuteur ou la tutrice.

<sup>189</sup> Selon le *Code*, *supra*, note 25, le devoir d'adaptation exige de prendre des mesures d'adaptation sauf si une telle mesure cause un préjudice injustifié. Pour plus d'informations, voir CODP, *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*, dernière modification en décembre 2009. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20based%20on%20creed\\_accessible\\_1.pdf](https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20based%20on%20creed_accessible_1.pdf).

<sup>190</sup> *Loi sur l'éducation*, Règlement 472/07, « Suspension et renvoi des élèves » : précise les facteurs atténuants et les autres facteurs dont il faut tenir compte dans les cas individuels.

# Bibliographie



## Traités

1. Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948, résolution 217A (III) de l'Assemblée générale des Nations Unies, 3<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 13, document de l'ONU A/810.
2. Nations Unies, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 21 décembre 1965, résolution 2106 (XX) de l'Assemblée générale des Nations Unies, 20<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 14, document de l'ONU A/6014. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.
3. Nations Unies, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 19 décembre 1966, 999 UNTS 171, art. 18 (entrée en vigueur : 23 mars 1976, ratification par le Canada : 19 mai 1976).
4. Nations Unies, Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 décembre 1979, résolution 34/180 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 34<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 46, document de l'ONU A/34/46.
5. Nations Unies, Convention relative aux droits de l'enfant, 20 novembre 1989, résolution 44/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 44<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 49, document de l'ONU A/44/49. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>.
6. Nations Unies, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 18 décembre 1990, résolution 45/158 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 45<sup>e</sup> session, suppl. n<sup>o</sup> 49, document de l'ONU A/45/49.
7. Nations Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, « Commentaire général no 13 sur le droit à l'éducation », 21<sup>e</sup> session, document de l'ONU E/C.12/1999/10 (1999).

8. Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, résolution 61/106 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 61<sup>e</sup> session, document de l'ONU A/61/611.

## Législation

9. Charte canadienne des droits et libertés, Partie 1 de la Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11.
10. Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, chap. H.19
11. Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, chap. H-6.
12. Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, chap. E.2.
13. Loi sur l'éducation, Règlement de l'Ontario 224/23 : Priorités provinciales en éducation - Rendement des élèves, paragraphe 11.2 (1).
14. Loi sur l'éducation, Règlement de l'Ontario 274/12 : Pratiques d'embauche.
15. Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, Règlement 298 : Fonctionnement des écoles – Dispositions générales, art. 11.
16. Loi sur l'éducation, Règlement de l'Ontario 472/07 : Suspension et renvoi d'un élève.
17. Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, chap. 44.
18. Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, L.O. 1996, chap. 12.
19. Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Règlement de l'Ontario 437/97 : Faute professionnelle.
20. Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Règlement de l'Ontario 619/20 : Faute professionnelle (amendement).
21. Loi sur la profession enseignante, L.R.O. 1990, chap. T.2.

- 22.** Plaintes en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1.
- 23.** Règlement de l'Ontario 181/98 : Identification et placement des élèves en difficulté.
- 24.** Règlement de l'Ontario 612/00 : Conseils d'école et comités de participation des parents.

## **Jurisprudence**

- 25.** Asfaha-Negusse v. Toronto (City), 2019 HRT0 1650.
- 26.** Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy), 2003 HRT0 28.
- 27.** Central Okanagan School District No. 23. c. Renaud [1992] 2 R.C.S. 970.
- 28.** Corbiere c. Canada, [1999] 2 R.C.S 203, 173 DLR (4e).
- 29.** Corbiere c. Canada, [1999] 2 R.C.S 203, par. 73, juge L'Heureux-Dubé (opinion concordante)
- 30.** Cour suprême du Canada, R. c. Le, 2019 CSC 34.
- 31.** Eaton, Mary, « Patently Confused, Complex Inequality and Canada v. Mossop » (1992) 4:1 National Journal of Constitutional Law 1, p. 229.
- 32.** Egan c. Canada, [1995] 2 R.C.S 513, 124 DLR (4e).
- 33.** Egan c. Canada, [1995] 2 R.C.S 513, par. 551-552, juge L'Heureux-Dubé (opinion dissidente).
- 34.** Emslie v. Doholoco Holdings Ltd., 2014 CanLII 71723 (MB HRC).
- 35.** Falkiner c. Ontario (Ministère des Services sociaux et communautaires), [2002] OR (3e) 481, OJ No 1771.
- 36.** Fuller v. Daoud (2001), 40 C.H.R.R. D/306, par. 84 (commission d'enquête de l'Ontario).

- 37.** Gendron c. Section locale 50057, Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, 1990 CanLII 110 (CSC), [1990] 1 R.C.S 1298.
- 38.** Harriott v. National Money Mart Co., 2010 HRTO 353.
- 39.** Haykin v. Roth, 2009 HRTO 2017.
- 40.** Hogan c. Ontario (Ministère de la Santé et des Soins de longue durée), 2006 HRTO 32.
- 41.** J.D. v. Canadian Union of Public Employees Local 101, 2001 CanLII 6897 (ON LRB).
- 42.** Kalyn v. Vancouver Island Health Authority, BC Human Rights Tribunal, 2008. CanLII
- 43.** Nelson v. Durham Board of Education (No. 3), 1998 CanLII 29889 (ON HRT).
- 44.** Murchie v. JB's Mongolian Grill (No. 2), 2006 HRTO 33.
- 45.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Chrisopoulos, 2022 ONOCT 10 (2022-11-06).
- 46.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Corradetti, 2023 ONOCT 50.
- 47.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Drakes, 2019 ONOCT 69.
- 48.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Riesberry, 2023 ONOCT 60.
- 49.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Surlan, 2023 LNONCTD 50.
- 50.** Quesnel v. London Educational Health Centre (1995), 28 C.H.R.R. D/474.
- 51.** T.M. v. Manitoba Justice, 2020 CSHG, par. 96 à 204.

**52.**Wamsley v. Ed Green Blueprinting, 2010 HRTO 1491.

**53.**WS v. Ottawa Catholic School Board, 2019 HRTO 619 (CanLII), décision provisoire.

## Documentation secondaire : ouvrages et chapitres

**54.**Aylward, C.A., *Intersectionality: Crossing the Theoretical and Praxis Divide*, document distribué lors de la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » et présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999.

**55.**Das Gupta, Tania, « Racism and the Labour Movement », dans David M. Rayside et Gerald Hunt, éd., *Equity, Diversity, and Canadian Labour* (Toronto : University of Toronto Press, 2007), p. 275-298.

**56.**Goleman, D., *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships* (New York, NY : Bantam, 2006).

**57.**Maynard, Robyn, *Policing Black Lives: State Violence in Canada from Slavery to the Present* (Halifax et Winnipeg : Fernwood, 2017).

**58.**Rawley, James A., *The Transatlantic Slave Trade: A History*, édition révisée (Dexter, MI : Thomson-Shore Inc., 2005).

**59.**Rayside, David M. (David Morton) et Gerald Hunt, éd., *Equity, Diversity, and Canadian Labour* (Toronto : University of Toronto Press, 2007).

**60.**Robson, K. L. (2019). *Sociology of Education in Canada*. Sous licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

**61.**White, Julie, « Looking Back: A Brief History of Everything » dans David M. Rayside et Gerald Hunt, éd., *Equity, Diversity, and Canadian Labour* (Toronto : University of Toronto Press, 2007), p. 251-274.

**62.**Winks, R. (1969). « La ségrégation scolaire des Noirs en Ontario et en Nouvelle-Écosse. » *Canadian Historical Review*, 50(2), 164-191.

## Documentation secondaire : articles/rapports

- 63.** Agence du revenu du Canada, « Qui sont les nouveaux arrivants au Canada », 17 juin 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/impot-international-non-residents/particuliers-depart-canada-entree-canada-non-residents/nouveaux-arrivants-canada-immigrants.html>.
- 64.** Brown, R., Gallagher-Mackay, K. et Parekh, G., « Redefining Risk: Human Rights and Elementary School Factors Predicting Post-Secondary Access », *Education Policy Analysis Archives*, vol. 28, n° 21, 2020.
- 65.** Châtelaine, « Black Joy », 19 juin 2020. Disponible en ligne à l'adresse : [chatelaine.com/living/black-joy/](http://chatelaine.com/living/black-joy/) (en anglais uniquement).
- 66.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, 30 juin 2008, p. 12. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-sur-le-racisme-et-la-discrimination-raciale>.
- 67.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-le-handicap-et-lobligation-daccommodement>.
- 68.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Approche fondée sur les droits de la personne pour l'élaboration de programmes et de politiques – Le cadre AFDP*, octobre 2023. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/approche-fondée-sur-les-droits-de-la-personne-pour-l'élaboration-de-programmes-et-de-politiques---le>.
- 69.** Fante-Coleman, T., et Jackson-Best, F., « Barriers and Facilitators to Accessing Mental Healthcare in Canada for Black Youth: A Scoping Review », *Adolescent Research Review*, vol. 5, 2020, p. 115-136. Disponible en ligne à l'adresse : <https://doi.org/10.1007/s40894-020-00133-2> (en anglais uniquement).

- 70.** Henry-Dixon, Natasha, « Chemin de fer clandestin », *L'Encyclopédie canadienne*, dernière modification le 3 mars 2023. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/chemin-de-fer-clandestin>.
- 71.** Henry, N. L., « Ségrégation raciale des Noirs au Canada », *L'Encyclopédie canadienne*, 8 septembre 2021. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/segregation-raciale-des-noirs-au-canada>.
- 72.** Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*, Toronto, 2008.
- 73.** Ministère de la Justice Canada, « *Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires* », Gouvernement du Canada. Disponible en ligne à l'adresse : <https://justice.gc.ca/fra/jp-cj/scjn-cbjs/index.html>.
- 74.** National Council of Teachers of English, *Racial Literacy: An Office Policy Brief*, avril 2021. Disponible en ligne à l'adresse : [https://ncte.org/wp-content/uploads/2021/04/SquireOfficePolicyBrief\\_RacialLiteracy\\_April2021.pdf](https://ncte.org/wp-content/uploads/2021/04/SquireOfficePolicyBrief_RacialLiteracy_April2021.pdf) (en anglais uniquement).
- 75.** National Museum of African American History and Culture, « Black Joy: Resistance, Resilience, and Reclamation », Smithsonian Institution. Disponible en ligne à l'adresse : <https://nmaahc.si.edu/explore/stories/black-joy-resistance-resilience-and-reclamation> (en anglais uniquement).
- 76.** Ontario, « Données sur le système d'éducation aux paliers élémentaire et secondaire », dernière modification le 11 octobre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/page/donnees-sur-le-systeme-deducation-aux-paliers-elementaire-et-secondaire>.
- 77.** Ontario, « Politique/Programmes Note 119 », ministère de l'Éducation. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-53>.

- 78.** Ontario, « Politique/Programmes Note 165 ». Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-35>.
- 79.** Ontario Alliance of Black School Educators, *Voices of Ontario Black Educators: An Experiential Report*, 2015. Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.turnerconsultinggroup.ca/uploads/2/9/5/6/29562979/onabse\\_voices\\_of\\_black\\_educators\\_final\\_report.pdf](https://www.turnerconsultinggroup.ca/uploads/2/9/5/6/29562979/onabse_voices_of_black_educators_final_report.pdf) (en anglais uniquement).
- 80.** Parents of Black Children (PoBC). *A Call to Action: Systems Abuse of Black Students within Ontario's Education System*. mars 2022, disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://parentsofblackchildren.org/wp-content/uploads/2022/03/PoBC-System-Abuse-Report-Final\\_Updated.pdf](https://parentsofblackchildren.org/wp-content/uploads/2022/03/PoBC-System-Abuse-Report-Final_Updated.pdf) (en anglais uniquement).
- 81.** Pham, Kim, « Celebrating Black Joy as an Alternative Form of Resistance and Reclaiming of Humanity », 1<sup>er</sup> février 2021, *Voices of OC*. Disponible en ligne à l'adresse : [voiceofoc.org/2021/02/celebrating-black-joy-as-an-alternative-form-of-resistance-and-reclaiming-of-humanity/](https://voiceofoc.org/2021/02/celebrating-black-joy-as-an-alternative-form-of-resistance-and-reclaiming-of-humanity/).
- 82.** Simcoe County District School Board, *Employment Equity Audit*, 2022. Disponible en ligne à l'adresse : [https://cdnsm5-ss14.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server\\_210898/File/Human%20Rights%20and%20Equity%20Office/EEAP/SCDSB-Employment-Equity-Audit-Report.pdf](https://cdnsm5-ss14.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server_210898/File/Human%20Rights%20and%20Equity%20Office/EEAP/SCDSB-Employment-Equity-Audit-Report.pdf) (en anglais uniquement).

## Sources en ligne

- 83.** British Columbia Public Service (BCPS), « Work Environment Survey (WES) », dernière modification le 20 septembre 2024. Disponible en ligne à l'adresse : <https://gov.bc.ca/gov/content/data/statistics/surveys/wes> (en anglais uniquement).
- 84.** Colombie-Britannique, « Workforce Profiles », 2024. Disponible en ligne à l'adresse : [https://erap.apps.gov.bc.ca/workforceprofiles/#/?Year=2024&Employee\\_Type=ALL&Des\\_Grp=IND&Des\\_Grp=DIS&Des\\_Grp=VM&Des\\_Grp=WOM&Des\\_Grp=2SLGBTQPlus&Ministry\\_Key=BCPS](https://erap.apps.gov.bc.ca/workforceprofiles/#/?Year=2024&Employee_Type=ALL&Des_Grp=IND&Des_Grp=DIS&Des_Grp=VM&Des_Grp=WOM&Des_Grp=2SLGBTQPlus&Ministry_Key=BCPS) (en anglais uniquement).
- 85.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*, 2001. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de>.
- 86.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail 2008 - Troisième édition*, 2008. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.ohrc.on.ca/fr/les-droits-de-la-personne-au-travail-2008-troisieme-edition>.
- 87.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*, dernière modification en décembre 2009. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_on\\_creed\\_and\\_the\\_accommodation\\_of\\_religious\\_observances\\_fr.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_on_creed_and_the_accommodation_of_religious_observances_fr.pdf).
- 88.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Les programmes spéciaux et le Code des droits de la personne de l'Ontario : Un guide pratique*, dernière modification en décembre 2013. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse : [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/special%20programs%20and%20the%20ontario%20human%20rights%20code\\_a%20self-help%20guide\\_0.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/special%20programs%20and%20the%20ontario%20human%20rights%20code_a%20self-help%20guide_0.pdf).

- 89.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne*. Disponible en ligne [PDF] à l'adresse :  
[https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Count\\_me\\_in%21\\_Collecting\\_human\\_rights\\_based\\_data\\_fr.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Count_me_in%21_Collecting_human_rights_based_data_fr.pdf).
- 90.** Commission ontarienne des droits de la personne, *Rapport sur l'enquête « Le droit de lire »*, 2022. Disponible en ligne à l'adresse :  
<https://www.ohrc.on.ca/fr/right-read-inquiry-report-0>.
- 91.** Ministère de l'Éducation de l'Ontario, Note de service à l'intention des directrices et directeurs de l'éducation et coll. concernant le Fonds pour les priorités et les partenariats 2019-2020, 26 avril 2019. Disponible en ligne à l'adresse :  
[https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/B2019/B15\\_FR.pdf](https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/B2019/B15_FR.pdf).
- 92.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Annexes et lignes directrices » (rubrique Qualifications additionnelles). Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/schedules-and-guidelines?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/schedules-and-guidelines?sc_lang=fr-ca).
- 93.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Exprimer de la haine par des actions ou des remarques constitue désormais une faute professionnelle » (communiqué de presse), 6 novembre 2020. Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/public/media/press-releases/2020/20201106\\_3?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/public/media/press-releases/2020/20201106_3?sc_lang=fr-ca).
- 94.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Normes de déontologie de la profession enseignante ». Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca).
- 95.** Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, « Fournisseurs » (rubrique Qualifications additionnelles). Disponible en ligne à l'adresse : [https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/course-providers?sc\\_lang=fr-ca](https://www.oct.ca/members/additional-qualifications/course-providers?sc_lang=fr-ca).

- 96.** Statistique Canada. *Recensement de la population, 2021 : Résultats sur l'éducation et le marché du travail des populations noires au Canada*. 2021. Disponible en ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>.
- 97.** Université de Toronto Scarborough, « Signatories of the Scarborough Charter ». Disponible en ligne à l'adresse : <https://www.utsc.utoronto.ca/scarborough-charter/signatories-scarborough-charter>.
- 98.** Université York, « Addressing Anti-Black Racism: A Framework on Black Inclusion ». Disponible en ligne à l'adresse : <https://yorku.ca/vpepc/anti-black-racism-framework> (en anglais uniquement).
- 99.** Wall, Katherine, et Shane Wood. *Éducation et revenus des populations noires nées au Canada*. Publié sous l'autorité du ministre responsable de Statistique Canada, le 22 août 2023. Sa Majesté le Roi en droit du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie, 2023. Tous droits réservés. L'utilisation de cette publication est régie par la licence ouverte de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>.

## Tableaux de données

- 100.** Statistique Canada, « Tableau 98-10-0342-01 : Religion selon la minorité visible et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties », 2024.
- 101.** Statistique Canada, « Région métropolitaine de recensement (RMR) et agglomération de recensement (AR) », 9 février 2022. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=geo009>.
- 102.** Statistique Canada, « Classification des secteurs statistiques selon la province et le territoire - Variante de la CGT 2016 », 17 novembre 2016. Disponible en

ligne à l'adresse :

[https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=317043](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=317043).

- 103.** Statistique Canada, *Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays*, 26 octobre 2022. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.pdf?st=xAOOpMWN>.
- 104.** Statistique Canada, « Recensement de la population de 2021 – Profil d'intérêt spécial » (population noire ontarienne dont la langue maternelle est le français), 2024. Numéro de catalogue Statistique Canada 98-26-0009-2021001, Ottawa. Disponible en ligne à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>.