



Institut de leadership en éducation de l'Ontario

La collaboration des leaders en Ontario assure la réussite, l'équité et le bien-être des élèves.

RENFORCER L'ÉVEIL À L'ÉQUITÉ, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

Situation délicate

Un lundi matin, l'une des directions adjointes, Fatima Amir, vous envoie un courriel intitulé « Situation délicate » dans lequel elle vous demande de l'appeler. Fatima, une Canadienne d'origine indienne d'Asie, a été embauchée comme enseignante du conseil scolaire il y a deux ans. Sa promotion au poste de directrice adjointe est récente. En l'appelant, vous remarquez que sa voix tremble, et à ses mots, vous comprenez qu'elle n'en peut plus. Elle vous confie s'être demandé si c'était une bonne idée de vous écrire, mais qu'après deux jours de cogitation, ses craintes n'ont pas disparu. Elle veut vous parler d'un incident survenu le vendredi d'avant, après lequel elle avait ressenti le besoin de discuter avec quelqu'un, même si cela lui donne l'air d'être trop sensible ou vous rend la tâche plus difficile.

Elle vous confie qu'en allant chercher un colis dans une école voisine, elle a rencontré un enseignant avec qui elle avait déjà travaillé. Cet homme lui a dit être mécontent qu'elle ait été nommée directrice adjointe à sa place. L'échange a eu lieu dans le foyer de l'école, où se trouvaient plusieurs membres du personnel. L'enseignant a dit, haut et fort : « Ils t'ont nommée directrice adjointe, toi? Je travaille ici depuis des années; ils m'ont écarté pour t'engager toi? » Avec un sourire sarcastique, il a poursuivi : « En bien, j'imagine qu'on sait pourquoi tu as été embauchée. Je ne suis pas assez diversifié pour l'équipe de recrutement. C'est clair. » Il est ensuite sorti en trombe, indigné. Fatima dit qu'elle était sous le choc et sans voix. Elle a quitté les lieux en ressentant toutes sortes d'émotions : surprise, embarras, profonde tristesse et crainte. Elle était incapable de réaliser ce qui s'était passé, vu le manque flagrant de respect à son égard.

Elle se tourne maintenant vers vous, sa direction d'école, afin de savoir quoi faire pour qu'une intervention ait lieu. Elle veut que l'enseignant lui présente des excuses, mais surtout, elle se dit épuisée de toujours avoir l'impression de devoir faire ses preuves en tant que leader racisée. Elle est frustrée, car elle sait d'expérience que ces incidents, qui sont des exemples flagrants de discrimination, ne sont pas pris suffisamment au sérieux par le conseil scolaire.

Vous parlez de la situation de Fatima à l'agent de supervision.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. En tant que direction d'école de Fatima, que faites-vous?

2. En tant qu'agent de supervision, comment réagissez-vous?

3. Quelles microagressions ressortent clairement de cette situation?

4. D'après vous, pourquoi Fatima était-elle réticente à l'idée d'exprimer ses préoccupations?

5. Comment votre conseil scolaire valorise-t-il les différentes expériences? Comment le communique-t-il?

6. Comment faire pour que les décideurs du conseil scolaire représentent la diversité? Qui participe aux décisions sur les critères de mise en candidature et les processus de sélection?

7. Comment le colonialisme et les façons de faire eurocentriques agissent-ils comme moteur dans le domaine de l'éducation?
