



# Ontario Institute for Education Leadership

## L'Institut de leadership en éducation de l'Ontario

*Ontario Leaders Collaborating for Student Achievement, Equity and Well-being*  
*La collaboration des leaders en Ontario assure la réussite, l'équité et le bien-être des élèves.*

## SENSIBILISATION À L'ANTIRACISME

### INTRODUCTION

Les conseils scolaires de l'Ontario ont comme priorité immédiate et urgente de s'assurer que leurs leaders sont sensibilisés au racisme, en ont une compréhension profonde et possèdent l'expertise nécessaire pour lutter contre toutes les formes de racisme et d'oppression en leur sein. En effet, ils savent par quoi sont passés les conseils scolaires qui n'ont pas su s'attaquer aux problèmes de racisme envers les personnes noires et aux autres formes de racisme : perte de confiance du public, interventions externes et plan d'action obligatoire. Les conseils scolaires sont à l'écoute des points de vue et voix de leur personnel, des élèves, des parents et des groupes communautaires et y portent une réelle attention. Ils reconnaissent que le chemin vers une éducation équitable comporte des défis quasi insurmontables que doivent relever de toute urgence les leaders scolaires et les leaders du système.

Pour faire face à ces défis, l'Institut de leadership en éducation de l'Ontario (ILE) a préparé le présent document afin d'aider les leaders scolaires et les leaders du système à reconnaître et à accepter les tensions inhérentes à l'élimination du racisme et de l'oppression dans toutes leurs formes. On demande aux leaders de participer à des conversations nécessaires, mais difficiles, à des réflexions et dialogues profonds ainsi qu'à la détermination de mesures qui contribueront à éliminer le racisme et l'oppression dans l'enseignement, le leadership et l'apprentissage. Ce document préliminaire, qui contient des conseils factuels d'experts en recherche et de maîtres à penser, peut être facilement intégré aux ressources d'apprentissage professionnel et de soutien actuellement proposées aux leaders scolaires et aux leaders du système par les conseils scolaires.

Ce document renferme des suggestions de lectures sur les interventions et outils qui aideront les leaders à intégrer à leur travail quotidien une compréhension de la lutte contre le racisme et l'oppression ainsi qu'une contribution en ce sens. Ces lectures sont un tremplin vers l'enrichissement de l'apprentissage par un processus continu de lectures, de réflexions et de discussions visant à :

- faire en sorte que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) occupent une place centrale dans le quotidien des leaders;

- fournir aux leaders scolaires et aux leaders du système les ressources et le soutien préliminaires nécessaires à l'approfondissement de leur compréhension de l'antiracisme;
- servir de point de départ à la réflexion, au dialogue et à l'action pour un leadership toujours plus équitable.

Le présent document propose aux leaders une démarche pour des conversations professionnelles et des expériences d'apprentissage misant sur la façon dont sont perpétuées les iniquités, la colonisation et les formes d'oppression dans divers contextes éducatifs, autant dans les écoles que dans les conseils scolaires, et pour envisager l'élimination de ces problèmes.

## CONTENU DE LA RESSOURCE

- Suggestions de lectures;
- Proposition d'une démarche de réflexion, de discussion et de mise en pratique des différentes lectures;
- Démarche finale de réflexion sur les apprentissages tirés de toutes les lectures prises ensemble, et mesures;
- Glossaire pour une terminologie commune dans les discussions sur l'antiracisme et l'anticolonialisme.

## LECTURES SUR L'ANTIRACISME

Première lecture : [Lutter contre le racisme envers les personnes noires dans l'enseignement, l'apprentissage et le leadership au quotidien : de la théorie à la pratique](#), par Ann Lopez et Gaëtane Jean-Marie, 2021

### Résumé

Cet article, qui porte sur la recherche concernant l'expérience d'éducatrices et éducateurs noirs au Canada et aux États-Unis, analyse comment le racisme envers les personnes noires et l'anti-noirceur se manifestent dans l'enseignement, l'apprentissage et le leadership en milieu scolaire. Les auteures s'inspirent de la théorie critique de la race pour soutenir, encadrer et théoriser leur recherche et réfléchir à la place qu'occupent la race et le racisme dans les systèmes d'éducation et d'enseignement, ainsi que pour éclairer l'analyse des résultats de leurs travaux. À partir de cette recherche, elles proposent un cadre que les éducatrices et éducateurs peuvent utiliser au quotidien pour lutter contre le racisme et l'éliminer. Ce cadre, tel que décrit dans l'article, repose sur quatre grands principes : *dénoncer, reconnaître, encadrer et soutenir*.

*Voir la figure 1, Cadre pour lutter contre le racisme (Lopez et Jean-Marie, 2021), page 59*

D'abord, en *dénonçant* le racisme envers les personnes noires, les praticiennes et praticiens doivent comprendre la conceptualisation de l'anti-noirceur et du racisme envers les personnes noires ainsi que la façon dont l'anti-noirceur et le racisme se manifestent au quotidien dans les écoles. Les éducatrices et éducateurs doivent réfléchir à leur position, s'adonner à l'autoréflexion et réaliser ce qu'elles et ils doivent apprendre et désapprendre.

En *reconnaissant* le problème, les éducatrices et éducateurs sont en position d'analyser leurs propres silence et complicité, mais aussi ceux des autres. Le fait de reconnaître le problème implique de prendre ses responsabilités et d'agir selon ses pouvoirs, de manière individuelle et collective. Une fois que la personne reconnaît le problème, elle commence à penser à a) sa complicité et b) ce qu'elle pourrait faire.

En *encadrant* le problème, les éducatrices et éducateurs agissent de façon délibérée et intentionnelle. Elles et ils commencent à chercher où, dans leur travail, lutter activement contre le racisme envers les personnes noires : milieu scolaire, curriculum, pédagogie, examens et évaluations, discipline, approche adoptée avec les membres de la communauté noire, etc. Pour encadrer le problème, il faut aller plus loin que les gestes performatifs qui ne mènent pas à un changement viable et durable dans la vie des élèves.

Pour *soutenir*, il faut des efforts collectifs, parce qu'il est impossible pour une personne seule d' enrayer 400 ans d'oppression en un semestre. S'il est clair qu'on doit rapidement éradiquer le racisme envers les personnes noires dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement, il faut toutefois se rappeler qu'il s'agit d'un long processus, plus court dans certains cas que d'autres. En empruntant cette voie, il ne suffit pas de prouver qu'il y a injustice : il faut faire preuve d'introspection et voir comment nous sommes nous-mêmes injustes (Soltani, 2017).

### **Méthode d'apprentissage proposée pour cette lecture**

1. Lire individuellement tout l'article en notant vos questions et commentaires.  
Chercher ce qui vous étonne, vous rend perplexe, vous inquiète.
2. Discuter avec d'autres de cette lecture et des notes prises pour approfondir votre compréhension.
3. Dégager des éléments de racisme envers les personnes noires qui ressortent dans votre contexte.
4. Choisir un de ces éléments, et au moyen du cadre susmentionné *dénoncer, reconnaître, encadrer et soutenir*, noter vos réflexions à mesure que vous l'analysez.

5. Partager les résultats de l'étape 4 avec quelqu'un, et ensemble, préparer une ébauche de plan d'action pour régler la situation ou le problème.
6. Obtenir des commentaires sur votre ébauche de plan d'action.
7. Répéter l'étape 4 pour d'autres éléments prioritaires dégagés afin d'intégrer le cadre à vos pratiques de leadership équitable et à votre position antiraciste.
8. Pour aller plus loin, lire la fiche d'information [Repenser la réussite scolaire dans une optique d'équité et d'anti-oppression](#), par Ann Lopez et Rachael Kalaba. On y propose des pratiques d'équité et de lutte contre l'oppression utiles pour relever les principaux problèmes nuisant à la réussite des élèves.

**Deuxième lecture :** [Réforme pour la justice raciale : synthèse narrative et critique de la documentation sur la réforme des conseils scolaires en Ontario sur 25 ans](#), par Vidya Shah, Gisele Cuglievan-Mindreau et Joseph Flessa, 2022

### **Résumé**

Ce texte analyse la documentation sur la réforme des conseils scolaires au cours des 25 dernières années en Ontario et explique comment la recherche a aidé les conseils scolaires à lutter contre le racisme dans les écoles et la société. On y critique la mesure dans laquelle la réforme a fait face aux problèmes continus et croissants de racisme en général et de racisme envers les personnes noires. Les auteurs appliquent la théorie critique de la race pour encadrer leur compréhension de la réforme des conseils scolaires. Ils peuvent ainsi conceptualiser quatre approches à la documentation sur la réforme des conseils scolaires en Ontario : *la politique de l'évitement de la race*, *la politique de l'équité illusoire*, *la politique de la représentation et de la reconnaissance*, et *la politique de la résistance antiraciste*. En reconnaissant les limites mêmes des réformes, ils proposent une cinquième approche, soit *la politique de la régénération*.

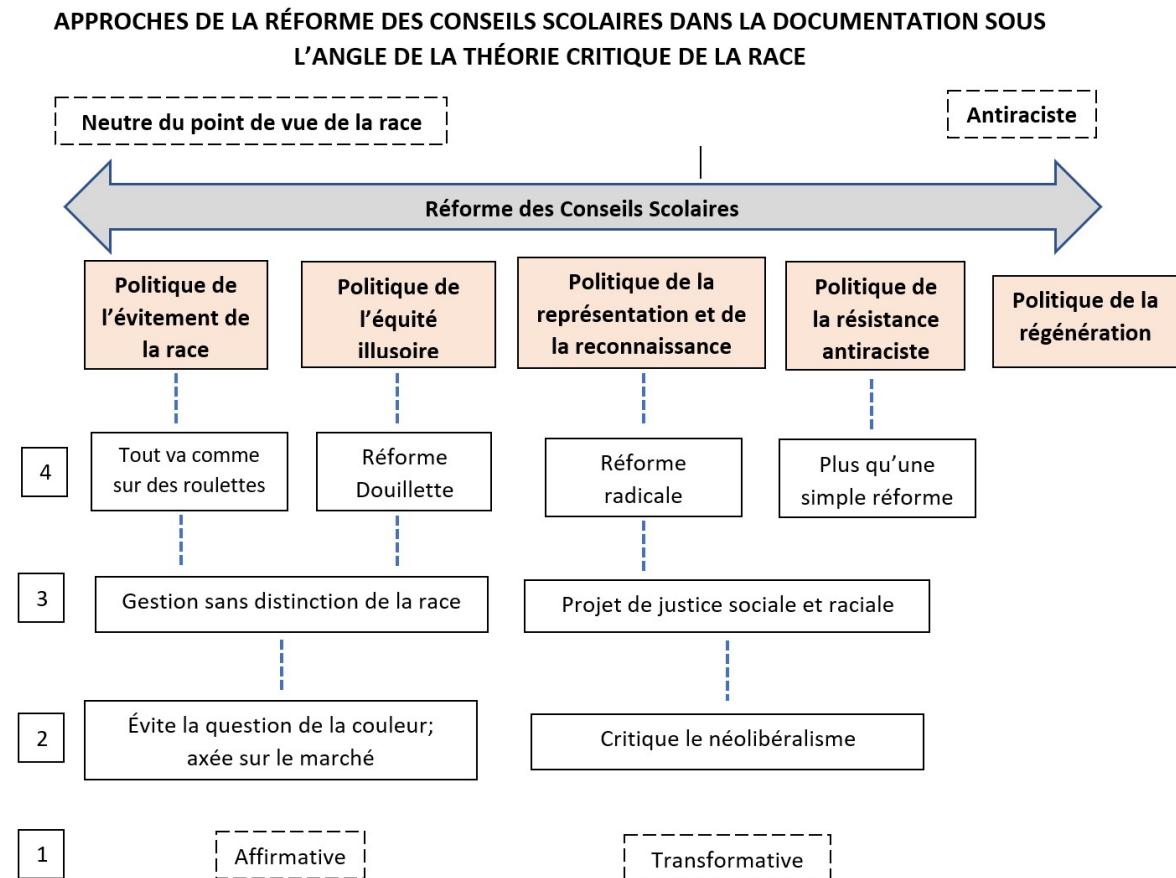
Les approches, illustrées dans le diagramme ci-dessous, se décrivent ainsi :

1. ***Politique de l'évitement de la race*** : Dans cette approche, il n'y a absolument aucune analyse liée à la race et au racisme. On attire l'attention sur les changements technocratiques et les facteurs internes propres aux conseils scolaires à titre de vecteurs de changement.
2. ***Politique de l'équité illusoire*** : Dans cette approche, le rôle des conseils scolaires est de cibler et d'éliminer les écarts dans les résultats aux tests normalisés en fonction de marqueurs d'identité précis. On part de facteurs internes propres aux conseils scolaires pour aller vers des facteurs externes. L'accent est mis sur la représentation locale ainsi que sur la voix des parents et de la population qui contestent les politiques, les procédures de financement et les structures de pouvoir internes. On ne reconnaît toutefois pas les moyens par lesquels les

oppressions qui s'entrecoupent déterminent la définition des problèmes, la façon d'encadrer les conflits et les voix qui sont entendues ou écartées.

3. ***Politique de la représentation et de la reconnaissance*** : On s'éloigne du néolibéralisme et des nouvelles approches de gestion du rendement des élèves pour critiquer les cadres néolibéraux d'équité, notamment la distinction pernicieuse entre excellence et équité, mais souvent sans analyse raciale. Cette approche est marquée par une détermination à repérer et à éliminer différents écarts dans l'expérience des élèves, leur bien-être et leur participation, et à ventiler les données selon beaucoup plus d'aspects de l'identité, comme la race, le genre et l'orientation sexuelle. On constate une insistance sur la création de liens avec les partenaires communautaires et les familles pour que les multiples voix – souvent exclues – soient prises en compte lors de la prise de décisions. Cela dit, même si on parle beaucoup du pouvoir et des contextes socioéconomiques et historiques en général, le racisme structurel et l'antiracisme ont tendance à être effacés des conversations sur l'équité et la justice sociale.
4. ***Politique de la résistance antiraciste*** : Dans cette approche, la race, la racialisation et l'antiracisme sont au cœur des réformes. Les efforts sont mis sur le démantèlement des structures néfastes nuisant de manière disproportionnée aux élèves noirs, autochtones et racisés et sur la création de systèmes et d'espaces alternatifs favorisant l'apprentissage et le bien-être de ces jeunes. Les leaders des conseils scolaires prennent activement position contre les entités puissantes et les gros joueurs qui entendent perpétuer le statu quo. Les auteurs proposent un cadre contenant des approches affirmatives et transformatives à la réforme.
5. ***Politique de la régénération*** : Dans une politique de la régénération, les conseils scolaires sont des mécanismes culturels et politiques qui éveillent la conscience collective des communautés internes et externes. Tout comme dans la politique de la résistance antiraciste, on démantèle les structures néfastes et de nouveaux systèmes sont créés. De plus, l'apprentissage et le passage à l'action se font de concert avec la population. Le conseil scolaire est un lieu de relations où l'on perçoit le conflit et les vérités multiples et contradictoires comme des occasions génératives.

Figure 2, Approches de la réforme des conseils scolaires (Shah et coll., 2022)



4 : Andreotti et coll., 2015

3 : Diem et Welton, 2020

2 : Turner, 2020

1 : Shah, 2018a

### Méthode d'apprentissage proposée pour cette lecture

1. Lire individuellement tout l'article en notant vos questions et commentaires. Chercher ce qui vous étonne, vous rend perplexe, vous inquiète.
2. Discuter avec d'autres de cette lecture et des notes prises pour approfondir votre compréhension et déterminer la pertinence de votre rôle et de votre situation.
3. Comment mettre à profit votre sensibilisation et compréhension accrues concernant la réforme des conseils scolaires en Ontario dans les 25 dernières années pour influer sur les réformes dans votre milieu? Que pouvez-vous faire pour lutter contre le racisme et les inégalités dans les écoles et le système et pour les éliminer?
4. Comment pouvez-vous cultiver la pensée critique de vos collègues pour promouvoir un milieu de travail et d'apprentissage tenant compte des identités, des expériences et des antécédents?

## **Glossaire**

**Plusieurs définitions des termes ci-dessous existent. Toutefois, l'ILE s'appuiera sur les définitions présentées pour assurer une compréhension et un vocabulaire communs.**

**Les définitions présentées ont été formulées à la suite de plusieurs lectures.**

Pour en savoir plus sur les définitions, consulter les sites

<https://www.oauth.ca/assets/library/Anti-Racism-and-Anti-Oppression-Definition-Glossary-List-Final.docx.pdf> et <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1>.

## **Définitions des pouvoirs et priviléges**

**POUVOIR INSTITUTIONNEL** : Capacité ou autorité officielle de décider ce qui est le mieux pour autrui. Capacité de déterminer qui aura accès aux ressources et d'exercer un certain contrôle sur les autres.

**PRÉJUGÉ** : Opinion ou jugement préconçu ne reposant pas sur des faits ou écartant les faits qui ne vont pas dans le même sens. Les préjugés s'apprennent, mais on peut s'en défaire.

**STÉRÉOTYPE** : Croyance exagérée ou déformée qui attribue des particularités aux membres d'un groupe donné en les mettant tous dans le même panier et en refusant de reconnaître leurs différences individuelles.

**OPPRESSION** : Combinaison du préjugé et du pouvoir institutionnel engendrant de la discrimination envers certains groupes (souvent appelés les « groupes cibles »), mais profitant à d'autres (souvent appelés les « groupes dominants »). On parle notamment de racisme, de sexism, d'hétérosexisme, de capacitarisme, de classisme, d'âgisme et d'antisémitisme. Ces formes de discrimination permettent aux groupes dominants de réprimer les groupes cibles en limitant leurs droits, leurs libertés et leur accès à des éléments essentiels, comme les soins de santé, l'éducation, l'emploi et le logement.

### **Quatre formes d'oppression :**

- **Personnelle** : valeurs, croyances, sentiments
- **Interpersonnelle** : actions, comportements, langue
- **Institutionnelle** : règles, politiques, procédures
- **Culturelle** : beauté, vérité, droits

**PRIVILÈGE** : Avantage sur les plans personnels, interpersonnels, culturels et institutionnels qui profite aux groupes dominants au détriment des groupes cibles. Aux États-Unis, les membres des groupes d'identité sociale suivants jouissent de priviléges :

- personnes blanches;
- personnes n'ayant pas de handicap;
- personnes hétérosexuelles;
- personnes cisgenres;
- hommes;
- personnes chrétiennes;
- personnes issues de la classe moyenne ou d'une classe de propriétaires;
- personnes d'âge moyen;
- anglophones;
- personnes ayant la citoyenneté.

Les priviléges passent souvent inaperçus aux yeux des personnes qui en bénéficient. Les membres des groupes dominants croient souvent qu'ils méritent les priviléges dont ils jouissent ou que les priviléges sont à la portée de tous, avec un peu de volonté. On ne mérite pas les priviléges; ils sont accordés aux groupes dominants, qu'ils les veuillent ou non.

À la différence des victimes d'oppression, les membres des groupes dominants ne savent souvent pas qu'ils font partie d'un tel groupe, vu qu'ils peuvent se percevoir en tant que personnes et non d'après des stéréotypes.

**VICTIMES D'OPPRESSION** : Membres de groupes d'identité sociale privés de leurs droits, exploités et victimisés de différentes manières par les agents de l'oppression et leurs systèmes ou institutions. Les victimes d'oppression sont sujettes à la répression; leurs choix et leurs mouvements sont restreints et limités, on les perçoit et les traite comme des personnes dont on peut se passer et qui n'ont pas d'identité propre autre que celle de leur groupe, et on leur attribue des rôles étroitement définis.

Les victimes d'oppression subissent l'exploitation, la marginalisation, l'impuissance, l'impérialisme culturel et la violence. Elles sont confinées à ce statut par l'idéologie des agents de l'oppression, qui nient l'existence même de l'oppression et rejettent la faute de leurs agissements oppressifs sur les victimes.

Les victimes d'oppression ont moins de « chances d'épanouissement » ou d'avantages vu leur appartenance à un groupe social particulier. Par exemple, les Afro-Américains sont plus susceptibles de se faire arrêter que les Caucasiens, les hommes ont plus de chances d'avoir un meilleur salaire que les femmes, et les personnes en fauteuil roulant auront sans doute moins de possibilités d'emploi que les personnes n'ayant pas de handicap.

**AGENTS DE L'OPPRESSION** : Membres des groupes sociaux dominants aux États-Unis privilégiés à la naissance ou qui acquièrent des priviléges au fil du temps. Ces priviléges, conscients ou non, contribuent à l'exploitation des groupes opprimés, qui sont déloyalement désavantagés. Les agents de l'oppression sont aussi pris au piège de l'oppression institutionnelle qui les sert et sont confinés à des rôles et à des comportements prescrits. Dans la culture américaine, ces agents ont le pouvoir de définir la « norme » de ce qui est juste et se perçoivent comme le commun des mortels ou des personnes « convenables ». En revanche, les victimes d'oppression sont souvent cataloguées comme déviantes, malfaisantes, anormales, médiocres ou irresponsables.

**TABLEAU DES DIFFÉRENCES ENTRE OPPRESSION ET POUVOIR** : Observez le tableau et situez-vous de chaque côté. Sur quels plans êtes-vous une victime d'oppression ? Et sur lesquels êtes-vous un agent de l'oppression ? Que pensez-vous de cette liste ? Est-ce que quelque chose vous étonne ?

Il est beaucoup plus difficile pour bon nombre d'entre nous de relever et de décrire nos expériences en tant qu'agent de l'oppression parce que nous les associons à des priviléges. Un privilège se manifeste souvent de manière inconsciente et invisible. Nous croyons que pour devenir des alliées et alliés de la lutte contre le racisme, il faut explorer et comprendre l'influence des priviléges dans notre vie.

Réfléchissez à la façon dont vous vous présentez à de nouvelles connaissances. Quels aspects de vos côtés victime et agent transparaissent ? Pourquoi ?

**RACE** : Quelqu'un a dit que « la race est un pigment de l'imagination ». C'est une façon habile de dire que la race est une invention. Elle divise arbitrairement l'humanité en différents groupes pour maintenir la supériorité de certains par rapport à d'autres, pour en accepter certains et en rejeter d'autres. Et la création de la notion de « race » prend très certainement racine dans le colonialisme. « La race est une classification sociobiologique arbitraire créée par les Européens à l'époque de l'expansion mondiale du colonialisme pour attribuer une valeur et un statut social aux gens. Les Européens se sont pris eux-mêmes comme modèle de l'humanité pour légitimer le pouvoir blanc et le privilège d'avoir la peau blanche. » (*Crossroads-Interfaith Ministry for Social Justice*)

Reconnaitre que la race est une invention historique arbitraire ne signifie pas qu'on peut facilement s'en passer pour décrire la réalité des gens. Reconnaitre que la race est une invention du colonialisme ne revient pas à prétendre qu'il n'y a pas de couleur de peau ou à dire qu'on « ne remarque pas la couleur des gens ». La couleur de peau structure notre monde, et cette structure oppressive s'appelle le RACISME.

**RACISME** : Système où une race entretient sa suprématie sur une autre par des attitudes, comportements, structures sociales et pouvoirs institutionnels. Le racisme est un « système d'inégalités structurées où les biens, services, récompenses, priviléges et avantages sont répartis selon l'appartenance présumée à » certains groupes raciaux (Barbara Love, 1994. *Understanding Internalized Oppression*). On peut avoir des préjugés sur les autres races, quelle que soit la nôtre. Toutefois, seuls les membres des groupes dominants peuvent faire preuve de racisme, qui combine préjugés et pouvoir institutionnel.

**ALLIÉE, ALLIÉ** : Personne dont la volonté à enrayer l'oppression se reflète ainsi :

- se renseigner sur l'oppression;
- écouter les victimes et apprendre d'elles;
- prendre conscience de ses préjugés, stéréotypes et a priori et les éliminer;
- assumer ses sentiments de culpabilité et de honte ainsi que sa façon d'être sur la défensive pour comprendre ce qui s'y cache et ce qui doit être réglé;
- apprendre comment confronter les remarques, conduites, politiques et structures institutionnelles oppressives et mettre en pratique ces apprentissages;
- collaborer avec les membres des groupes cibles (victimes) pour combattre l'oppression.

**OPPRESSION INTÉRIORISÉE** : Processus par lequel les membres du groupe cible intérieurisent l'oppression en croyant les mensonges, les préjugés et les stéréotypes à leur égard. Cette intérieurisation se manifeste par un changement d'attitude, de comportement, de discours et de confiance en soi qui fait écho aux stéréotypes et aux normes du groupe dominant. L'oppression intérieurisée peut engendrer une faible estime de soi, le doute sur soi et même un dégoût de soi-même. Elle peut aussi viser autrui et prendre la forme de peur, de critique et de méfiance envers un membre d'un groupe cible.

**VIOLENCE DANS LES RELATIONS** : Violence (parfois appelée violence conjugale) prenant la forme d'un cycle de pouvoir et de contrôle exercé par une personne sur une autre dans une relation intime en cours. Les tactiques utilisées sont nombreuses : violence émotionnelle, physique ou sexuelle; isolement; contrôle financier; menaces; maltraitance d'animaux; manipulation au moyen des enfants.

**AGRESSION SEXUELLE** : Comportement ou contact sexuel non consensuel, forcé ou contraint auquel la victime ne peut consentir en raison d'une incapacité physique ou mentale passagère ou permanente ou de son jeune âge.

**VIOL** : Pénétration sexuelle non consensuelle, forcée ou contrainte contre la volonté d'une personne ou à laquelle la victime ne peut consentir en raison d'une incapacité physique ou mentale passagère ou permanente ou de son jeune âge.

**GENRE** : Règles, normes, usages et pratiques qui transposent les différences biologiques entre hommes et femmes en différences sociales masculines et féminines et accordent une valeur, des possibilités et des chances d'épanouissement inégales en fonction du sexe.

Ces définitions sont un condensé de :

© Leaven 2003, *Doing Our Own Work: A Seminar for Anti-Racist White Women*

© Visions, Inc. and the MSU Extension Multicultural Awareness Workshop