

Analyse des politiques contre le racisme

Politiques et engagements ministériels

Volume 1



Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
Canadian Teachers' Federation

© CTF/FCE, 2021.

Toute utilisation ou reproduction non autorisée est interdite.

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

2490, promenade Don Reid, Ottawa (Ontario) K1H 1E1

www.ctf-fce.ca

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'étude de la CTF/FCE,

veillons communiquer avec Pamela Rogers, Ph. D., à research_recherche@ctf-fce.ca.



Table des matières

Introduction.....	1
Survol du projet.....	1
Contexte : Situer les politiques, les engagements et la lutte contre le racisme.....	2
Résumé.....	4
Principales conclusions.....	4
Vocabulaire de l'engagement.....	4
Responsabilité et mise en œuvre.....	5
La lutte contre le racisme sous l'angle de l'équité, de la diversité et de la lutte contre l'intimidation.....	5
Tendances historiques.....	5
Exemples de politiques.....	8
Recommandations.....	9
Méthodes de recherche, littérature savante et littérature grise.....	10
Littérature grise concernant la lutte contre le racisme.....	11
Recommandations existantes.....	11
Déclarations d'engagement et responsabilité politique.....	12
Méthode.....	12
Collecte et analyse des données.....	13
Analyse des politiques provinciales et territoriales.....	15
Terre-Neuve-et-Labrador.....	16
Nouvelle-Écosse.....	18
Nouveau-Brunswick.....	21
Île-du-Prince-Édouard.....	23
Québec.....	25
Ontario.....	29
Manitoba.....	33
Saskatchewan.....	38
Alberta.....	42
Colombie-Britannique.....	47
Yukon.....	51
Territoires du Nord-Ouest.....	54
Nunavut.....	57
Annexes.....	60
Annexe A — Liste des documents des provinces et territoires.....	60
Annexe B — Banque de mots.....	69



Analyse des politiques contre le racisme de la CTF/FCE : Volume 1, Politiques et engagements ministériels

Introduction

La CTF/FCE est déterminée à défendre et à faire progresser ses trois piliers fondamentaux : renforcer les droits des travailleurs et travailleuses, et la syndicalisation; veiller à ce que l'éducation publique soit adéquatement dotée de ressources financières et autres; intensifier les actions pour faire progresser la justice sociale. Ces trois piliers d'action politique sous-tendent le travail de la CTF/FCE, elle-même soutenue et guidée par ses 18 organisations membres et associées. Le pilier consacré à la justice sociale, qui vise notamment à faire progresser l'éducation autochtone, l'équité entre les genres et les droits des personnes LGBTQ2+, a étendu sa portée pour accroître les engagements envers l'éducation et les pratiques antiracistes dans les organisations de la profession enseignante et à tous les niveaux de l'éducation publique au Canada. Pour continuer de consolider ce pilier, lors de l'Assemblée générale annuelle de la CTF/FCE de 2020, les déléguées et délégués ont adopté la résolution suivante :

« QUE la CTF/FCE réaffirme son engagement de lutter contre la discrimination, l'oppression et le racisme en élaborant un plan d'action politique et de recherche, à faire approuver par son Conseil d'administration, qui examine ses propres principes directeurs et pratiques internes, et soutienne les organisations membres dans leurs efforts pour éliminer le racisme, l'oppression et la discrimination systémiques dans les systèmes d'éducation et la société en général. »

Dans le cadre de l'aspect recherche de cette résolution, à partir de septembre 2020, l'équipe de la Recherche et de l'Apprentissage professionnel de la CTF/FCE a entrepris un vaste projet d'analyse de documents pour comprendre la portée des engagements de lutte contre le racisme au Canada.

Survol du projet

Le projet de recherche a consisté en une analyse pancanadienne des politiques et des procédures en vigueur dans les ministères de l'Éducation des provinces et des territoires et les conseils et commissions scolaires. Entre septembre 2020 et avril 2021, nous avons recensé plus de 500 documents de politique. Le présent rapport (volume 1) comprend notre analyse des engagements envers la lutte contre le racisme dans les politiques ministérielles provinciales et territoriales au Canada. Les rapports ultérieurs comprendront une analyse des politiques et des procédures en vigueur dans les conseils, commissions et districts scolaires (volume 2).

Le présent rapport est divisé en quatre sections. La première décrit le contexte actuel, donne un aperçu des politiques éducationnelles et explique la nécessité de lutter contre le racisme. Elle présente aussi un résumé énumérant les principales conclusions en plus de donner des exemples de politiques et des recommandations pour l'élaboration de politiques futures. La deuxième section concerne les méthodes de recherche, la littérature savante et la littérature grise sur l'élaboration de politiques de lutte contre le racisme, et le cadre conceptuel élaboré à partir des travaux d'Ibram X. Kendi, Ph. D.

La troisième section est organisée par province et territoire et fournit une analyse détaillée des engagements en matière de lutte contre le racisme contenus dans les politiques dans chaque région. Dans cette analyse, nous commentons le contexte de chaque province et territoire ainsi



que la portée des politiques en question. Nous indiquons également où et comment les engagements de lutte contre le racisme sont présentés dans les politiques étudiées, ainsi que la façon dont ils sont exprimés en ce qui concerne les approches de l'éducation, la profession enseignante et l'environnement d'apprentissage.

Enfin, la quatrième section comprend des annexes qui présentent un glossaire et la liste complète des documents officiels de chaque province et territoire. Le glossaire contient les définitions de termes importants trouvés dans les diverses politiques. La différence entre les définitions au fil du temps et entre les provinces et territoires montre l'étendue du vocabulaire utilisé et l'importance de définir clairement les mots « race » et « racisme », et les termes utilisés pour parler d'équité dans les documents officiels.

Contexte : Situer les politiques, les engagements et la lutte contre le racisme

En prévision des réunions entre le gouvernement fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux en novembre 2020, la CTF/FCE a publié une déclaration sur l'éducation antiraciste, demandant précisément des engagements accrus dans de multiples domaines et volets de l'éducation publique :

Toutes les provinces et les territoires doivent s'engager à définir des politiques de l'éducation judicieuses, axées sur des pratiques antiracistes et comprenant, sans s'y limiter toutefois, des pratiques d'embauche ciblées pour les enseignantes et enseignants noirs, autochtones, et de couleur, des possibilités de perfectionnement professionnel pour tous les intervenants et intervenantes de l'éducation, y compris le personnel enseignant, les administrateurs et administratrices, les conseils et commissions scolaires et les ministères, et l'élaboration des programmes d'études de la maternelle à la 12^e année, en prévoyant des mécanismes de responsabilisation afin de garantir la mise en œuvre de ces politiques¹.

Cette demande d'engagements accrus fait suite aux appels constants de communautés racialisées, des appels soutenus par des études et des ouvrages critiques sur la race et le racisme dans l'enseignement public, et est d'autant plus pressante que le racisme et la violence racialisée persistent dans les écoles et les systèmes scolaires du pays. L'idée derrière cette demande est de faire de la lutte contre le racisme un enjeu de premier plan en éducation.

L'*antiracisme* ou la *lutte contre le racisme* est la réponse au racisme sous toutes ses formes. Il ne s'agit pas d'un état, mais d'un engagement actif à appliquer des pratiques et des approches transformatrices qui favorisent l'équité raciale, tout en continuant à défendre les droits de la personne.

Les politiques constituent un volet particulièrement important de la lutte contre le racisme dans le système d'éducation publique financé par l'État. Dans ce rapport, nous nous concentrons sur le contexte des engagements pris pour lutter contre le racisme dans les politiques provinciales et territoriales de tout le Canada. Le document du ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique intitulé *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre* explique l'importance des politiques :

Les politiques et les procédures établissent des attentes claires pour tous les membres du milieu scolaire : elles favorisent la mise sur pied d'un plan d'action adéquat et servent de point de départ à l'imposition de sanctions consécutives à des actes inacceptables. Elles encouragent les efforts proactifs et préventifs aussi bien que les approches basées sur des



interventions correctives ou de réparation. Pour que ces politiques et ces procédures soient efficaces, les responsables doivent les réviser régulièrement et en assurer la diffusion et l'adoption².

Les politiques ont donc une double fonction : 1) elles définissent les actions à mener et les encouragent; et 2) elles décrivent à grands traits les actions et les effets indésirables. Lorsqu'il est question de racisme, les politiques fournissent des énoncés sur la race, le racisme et la lutte contre le racisme, et définissent des actions précises pour *soutenir* l'antiracisme et *lutter contre* le racisme. Rappelons que le rapport se concentre sur les politiques éducationnelles. En conséquence, il ne traite pas de l'important travail réalisé en milieu scolaire et communautaire susceptible lui aussi de guider, de soutenir et de concrétiser les engagements en faveur de la lutte contre le racisme à l'école. Il ne s'agit en aucun cas de mettre de côté ou de minimiser la valeur et l'importance des groupes de défense et des militantes et militants qui font des pressions pour le changement. Dans notre analyse, nous montrons dans quelle mesure les politiques de lutte contre le racisme ont évolué, signalons, dans certains cas, leur disparition, et indiquons les améliorations qui s'imposent.

Dans ce rapport, *politique* signifie une documentation officielle contenant des directives concrètes qui guident la profession enseignante, l'approche de l'éducation dans la province ou le territoire concerné et l'environnement d'apprentissage dans les écoles. Une politique est aussi un espace de changement puissant et un processus qui n'est pas neutre, mais plutôt chargé de sens. Selon Eva Bendix Petersen, qui considère les politiques comme un « acte de création d'un monde », l'élaboration d'une politique est une entreprise porteuse de valeurs ayant [traduction libre] « des répercussions sur les actions, les sentiments, les organes, les dispositions matérielles » qui seront inclus, et sur les priorités, les collectivités et les besoins des personnes qui seront exclus³. L'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme dans le domaine de l'éducation est donc un processus qui comprend le démantèlement et la mise en lumière du racisme systémique, ainsi que la négociation de multiples strates de sens, de valeurs, d'histoires et d'engagements qui nécessitent une action. En d'autres termes, une politique peut créer les conditions favorables à une action de lutte contre le racisme, mais son élaboration doit être comprise comme un processus de changement « vivant », itératif et continu.



Résumé

Les sections suivantes présentent les principales conclusions de notre analyse pancanadienne des politiques ainsi que des tendances historiques et des recommandations concernant l'élaboration de futures politiques de lutte contre le racisme. Les principales conclusions comprennent une analyse du vocabulaire de l'engagement, de l'information concernant la responsabilité et la mise en œuvre, et des explications sur la façon dont les politiques traitent de la lutte contre le racisme.

Principales conclusions

- Dans l'ensemble, peu de politiques ciblées utilisent un vocabulaire directif pour traiter de l'équité raciale. Le plus gros du travail d'élaboration de politiques sur l'équité raciale au Canada a été réalisé dans les années 1990.
- On constate une absence d'engagement soutenu ou cohérent envers la lutte contre le racisme dans les politiques éducationnelles des ministères. Le vocabulaire progressiste des décennies précédentes a évolué au fil du temps pour devenir davantage axé sur les actes individuels d'intimidation plutôt que sur les problèmes systémiques et historiques de racisme dans les systèmes d'éducation et la société en général.
- La lutte contre le racisme apparaît le plus souvent sous deux formes dans les documents de politique : en lien avec les pratiques qui favorisent la diversité, l'équité et l'inclusion, ou dans les discussions sur la lutte contre l'intimidation et la discrimination.
- Lorsque les politiques traitent de racisme, celui-ci est le plus souvent associé à la violence interpersonnelle (p. ex., intimidation, harcèlement, discours haineux), et non à un problème systémique ou institutionnel.
- Les engagements en faveur de l'équité raciale sont le plus souvent associés aux élèves autochtones.

Vocabulaire de l'engagement

- Les documents de politique ministériels présentent des engagements clairs envers un *idéal* d'équité raciale, mais la structure et les mesures de responsabilisation — nécessaires pour en assurer le suivi — font défaut.
- Les engagements en matière de lutte contre le racisme sont plus clairs lorsqu'ils sont liés à des motifs de protection énoncés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que dans les lois et codes provinciaux et territoriaux sur les droits de la personne.
- Les engagements formulés sont largement dépourvus de mesures de responsabilisation directe. Le plus souvent, ils assurent la conformité à la législation sur les droits de la personne ou prennent la forme d'une déclaration de principes contre le racisme et l'inégalité, sans mesures concrètes pour garantir une pleine mise en œuvre.
- Les politiques ministérielles utilisent en grande partie ce que Sara Ahmed⁴ appelle un vocabulaire « non performatif » et présentent souvent des commentaires plus généraux au lieu de citer nommément le racisme pour traiter d'identité racialisée et de différence. Elles parlent par exemple de diversité, de multiculturalisme, d'ethnicité, d'ethnoculturalisme, d'origine ethnique ou de patrimoine culturel, plutôt que de race et de racisme, sans véritable engagement en faveur du changement.



Responsabilité et mise en œuvre

- Dans la plupart des provinces et territoires, les pratiques de lutte contre le racisme relèvent de la responsabilité des conseils, commissions ou divisions scolaires.
- La lutte contre le racisme est le plus souvent présentée comme une déclaration ou un idéal dans les documents de politique des ministères, mais sans responsabilité particulière ni cadre permettant une mise en œuvre solide. Il existe des cas isolés de politiques antiracistes rigoureuses au pays, mais ces politiques ne constituent pas la norme et varient considérablement.
- On constate un manque d'engagement soutenu ou cohérent envers la lutte contre le racisme dans les politiques éducationnelles des ministères.

La lutte contre le racisme sous l'angle de l'équité, de la diversité et de la lutte contre l'intimidation

La lutte contre le racisme est abordée principalement sous trois angles dans les politiques d'éducation provinciales et territoriales :

Équité et inclusion	Respect de la diversité	Lutte contre l'intimidation
<ul style="list-style-type: none">• Principalement mesurées par l'indicateur de réussite scolaire• Pratiques centrées sur l'élimination des obstacles à la réussite scolaire• Le racisme est un obstacle à un accès et à des résultats équitables	<ul style="list-style-type: none">• Axé sur l'individu plutôt que sur le collectif ou le système• Tolérance et acceptation des différences individuelles• Le racisme est compris comme un manque de tolérance et d'acceptation des différences individuelles• Engagement qui ne s'intéresse pas aux structures du pouvoir, mais qui cherche plutôt à inclure les « autres », « issus de la diversité ».	<ul style="list-style-type: none">• S'éloigne des aspects et des effets systémiques du racisme pour se concentrer sur l'individu• Centré sur l'élève, limite la compréhension du racisme au milieu d'apprentissage et à la profession enseignante qui doivent y remédier• Racisme centré sur les relations interpersonnelles

Tendances historiques

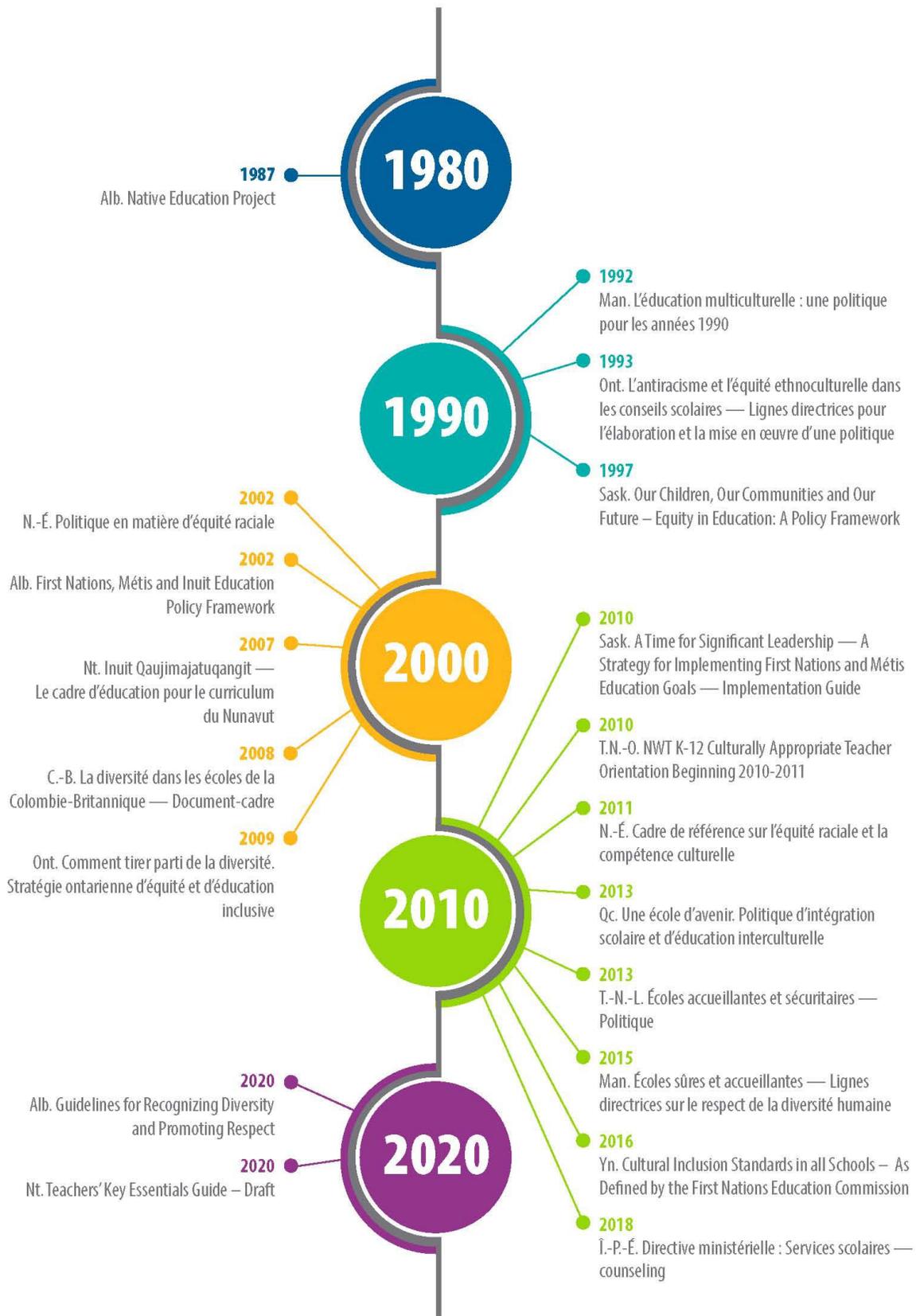
Notre analyse des politiques d'éducation provinciales et territoriales a révélé certaines tendances générales qui modifient le paysage et le vocabulaire de la lutte contre le racisme au fil du temps. Bon nombre des premières politiques sur le sujet ont été adoptées dans les années 1990. Ces premières politiques présentent certains des engagements les plus solides et nomment le racisme de manière assez directe. Elles proposent des pratiques touchant l'embauche, les relations communautaires et le changement systémique des programmes d'études et des structures dans l'ensemble du système d'éducation.

Puis, à partir du début des années 2000 et jusqu'en 2005 environ, un changement s'est produit d'un bout à l'autre du pays. Pendant cette période, les politiques ont graduellement cessé de nommer le racisme de manière directe et explicite et de s'intéresser expressément à l'équité raciale pour adopter un vocabulaire dilué relatif à l'équité en général et au respect de la diversité. Elles se sont alignées sur la législation relative aux droits de la personne et sur la race en tant que motif de distinction illicite. Ces politiques présentent désormais le racisme comme un obstacle à



la réussite scolaire des élèves. La page suivante donne une chronologie des politiques importantes en matière d'éducation publique au Canada. Elles constituent quelques-unes des principales politiques qui montrent un engagement envers l'équité raciale et la lutte contre le racisme.





Les politiques récentes montrent une transition vers des manières de plus en plus individualisées de comprendre la différence et les pratiques d'équité. Les politiques adoptées après les années 2010 soulignent une forme diluée d'équité et de respect de la diversité qui s'éloigne des débats sur le pouvoir. Elles mettent aussi l'accent sur une discussion ciblant la collectivité et l'établissement de relations comme pratiques d'équité essentielles dans le système scolaire. Pour cette raison, les politiques se concentrent plutôt sur l'environnement d'apprentissage, en insistant sur les protocoles disciplinaires et comportementaux, ainsi que sur les codes de conduite des élèves et du personnel dans les écoles et les conseils, commissions et districts scolaires. Le racisme continue d'être considéré comme un obstacle à la réussite scolaire et une forme de violence interpersonnelle comme l'intimidation. Toutefois, il n'est pas abordé sous l'angle d'un problème systémique et institutionnel lié aux formes sociétales et historiques de la suprématie blanche et à des inégalités raciales bien ancrées.

Le passage de politiques de lutte contre le racisme solides dans les années 1990 à ce que nous avons appelé un discours « dilué » ou « général » sur la diversité dans les années 2000 illustre ce que Fadi Ennab (citant Ruth Wilson Gilmore) qualifie « d'abandon organisé » des communautés racialisées dans le système scolaire⁵. Bien que les ministères de l'Éducation n'aient pas intentionnellement abandonné les politiques de lutte contre le racisme, le déclin relatif de ces dernières et, dans certains endroits, leur inexistence, indiquent des tendances inquiétantes qui laissent entendre que l'objectif n'est plus de perturber le pouvoir et le privilège mais de resserrer les codes de conduite des élèves en utilisant la « sécurité » comme impulsion politique.

Exemples de politiques

Bien que le contenu et le nombre de politiques et de procédures de lutte contre le racisme soient globalement insuffisants, certaines politiques provinciales et territoriales présentent un discours, des engagements et des mesures de responsabilisation prometteurs, mais qui varient d'un document à l'autre. Vous trouverez ci-dessous une liste de pratiques prometteuses tirées des engagements en matière de lutte contre le racisme contenus dans les politiques d'éducation publique des provinces et territoires au Canada. Vient ensuite une série de recommandations à prendre en compte et à défendre lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, de la révision ou du renouvellement des engagements qui concernent les systèmes d'éducation et les organisations de l'enseignement du Canada.

Des commentaires détaillés sur les politiques et les procédures se trouvent dans la section consacrée à chaque province et territoire.

Voici certaines pratiques prometteuses des politiques d'éducation à l'égard de la lutte contre le racisme :

- une reddition de comptes rigoureuse et directe;
- des énoncés de politique détaillés qui montrent les liens entre les approches et les actions;
- des politiques qui reconnaissent le racisme dans le système d'éducation, ses manifestations et ses effets à différents niveaux :
 - personnes (élèves, éducateurs et éducatrices, administrateurs et administratrices, communauté);
 - lieux (politique, programme d'études, écoles, salles de classe, ressources);
 - pratiques (embauche, perfectionnement professionnel, rapport d'incident et intervention, partenariats);
- des énoncés de politique qui nomment les structures et les processus du pouvoir, y compris les vestiges du racisme, le racisme systémique, la suprématie blanche et les effets continus du colonialisme;



- des actions et des lignes directrices qui favorisent la participation à la construction et à la déconstruction des structures et des processus du pouvoir. Par exemple, les politiques qui nomment les mécanismes du racisme *et* proposent des mesures concrètes, un financement dédié et des cadres de responsabilisation pour changer les choses;
- le recours à des pratiques fondées sur des données probantes pour accompagner la reddition de comptes et soutenir l'approche et les engagements. Cela inclut la collecte de données désagrégées auprès des élèves *et* du personnel de l'éducation;
- des politiques qui ancrent les engagements dans de multiples strates du système d'éducation. Par exemple, l'approche globale de l'éducation (croyances, valeurs et approches philosophiques), l'environnement d'apprentissage (évaluation, programme d'études, ressources) et la profession enseignante (pédagogie, perfectionnement professionnel, embauche, promotion);
- une définition claire des termes clés;
- le recours à un vocabulaire actif et direct;
- des politiques qui comportent à la fois des énoncés explicites et des procédures connexes précises et ciblées, et par conséquent des engagements plus solides envers les idées et les pratiques en faveur de la lutte contre le racisme et de l'équité raciale.

Recommandations

- Les documents de politique devraient fournir à la fois des déclarations d'engagement générales et des approches et pratiques ciblées en matière de lutte contre le racisme.
- Les énoncés d'engagement devraient articuler à la fois l'importance des idées et des pratiques *pour* l'équité raciale et *contre* les iniquités raciales, ainsi que les pratiques contre le racisme et pour la lutte contre le racisme (voir la section Méthodes de recherche, littérature savante et littérature grise ci-dessous pour plus d'information sur cette approche).
- Les énoncés de convictions, les définitions et les utilisations du terme « racisme » doivent reconnaître les positions et les systèmes de pouvoir. Cela signifie qu'il faut nommer directement les positions et les systèmes de pouvoir en lien avec le racisme : suprématie blanche, colonialisme de peuplement/colonialisme, eurocentrisme, capitalisme.
- Les engagements énoncés dans les politiques doivent prévoir des mécanismes de responsabilisation explicites et transparents qui indiquent clairement les personnes responsables, les mesures de financement et les objectifs précis de la politique, ainsi que les délais et les mécanismes permettant de rendre compte des progrès accomplis.
- Le vocabulaire des documents de politique doit dépasser l'énoncé de principes à respecter ou l'engagement noble basé sur des actions individuelles (lutte contre l'intimidation ou tolérance de la diversité) pour prôner des mesures responsables et mesurables tenant compte des systèmes de pouvoir et de privilège.



Méthodes de recherche, littérature savante et littérature grise

« Il n'existe pas de politique non raciste ou neutre face à la race⁶. »

Dans son livre intitulé *Comment devenir antiraciste*⁷, Ibram X. Kendi décrit le racisme et l'antiracisme sous l'angle des *politiques*. Par politiques, il entend « les lois écrites et non écrites, les règles, les procédures, les processus, les réglementations et les directives qui gouvernent les individus⁸. » Ibram X. Kendi soutient que le fait de recourir à des politiques pour décrire le racisme et l'antiracisme permet de nommer directement le processus en jeu, et qu'il est ainsi plus facile à comprendre qu'en utilisant des définitions systémiques ou institutionnelles. Dans ce rapport, les politiques racistes et antiracistes sont définies d'après les travaux d'Ibram X. Kendi, tout en intégrant l'analyse des politiques d'éducation décrites dans les sections précédentes.

Ibram X. Kendi explique qu'une *politique raciste* implique des idées et des actions qui produisent ou entretiennent des iniquités raciales, délibérément ou non. Cela signifie que *les politiques antiracistes* sont celles qui sont créées intentionnellement pour produire et maintenir l'équité raciale entre les groupes raciaux. L'*équité raciale*, c'est quand deux groupes raciaux ou plus sont sur un pied d'égalité relative. L'*iniquité raciale*, c'est lorsque deux groupes raciaux ou plus ne sont pas sur un pied d'égalité relative. L'équité et l'iniquité raciales ne sont pas de simples idées, mais des processus qui doivent être activement appliqués et activés pour fonctionner.

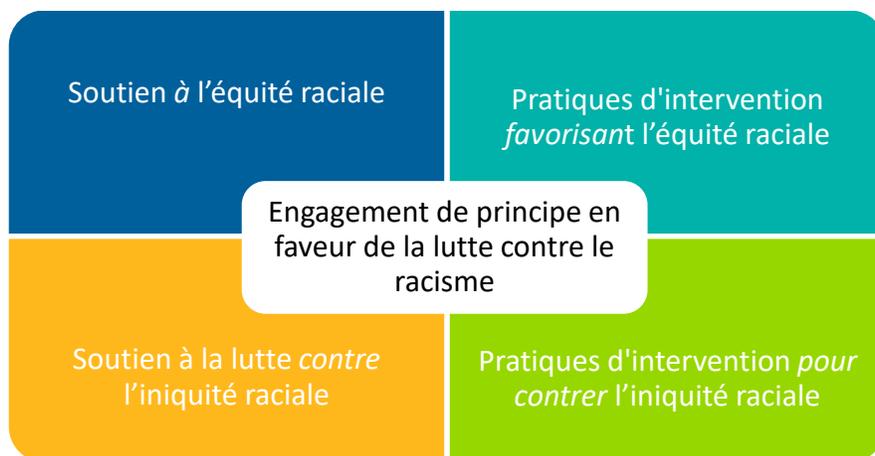


Figure 1. Cadre conceptuel de l'engagement de principe en faveur de la lutte contre le racisme.

Les processus d'*équité* raciale exigent des approches et des pratiques positives, proactives et réparatrices pour contrer le racisme et l'éliminer. Pour produire et maintenir l'équité raciale, la lutte contre le racisme comporte deux processus liés qui impliquent des déclarations et des actions *contre* les iniquités raciales et *pour* l'équité raciale. Ces processus forment ensemble un engagement systémique envers la lutte contre le racisme⁹. En d'autres termes, les politiques doivent contrer le racisme persistant dans les milieux éducatifs, mais aussi promouvoir proactivement l'équité, particulièrement pour les personnes racialisées. Ces processus forment le cadre conceptuel de l'engagement de principe en faveur de la lutte contre le racisme qui guide cette étude, représenté à la figure 1 ci-dessus.



Un exemple de ces processus serait une politique de lutte contre le racisme qui vise à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les élèves noirs, autochtones et racialisés dans le système scolaire. Par exemple, la stratégie de collecte de données sur les résultats d'apprentissage ventilées en fonction de la race pourrait déboucher sur des pratiques ciblées pour corriger les iniquités raciales, en d'autres termes, être considérée comme une pratique visant à remédier à l'*iniquité raciale*. À titre d'exemple de pratiques visant l'*équité raciale*, la création de programmes d'études représentatifs de l'histoire, de la culture et des expériences des élèves noirs, autochtones et racialisés permet de reconnaître les expériences de tous les élèves et de faire le lien entre ces expériences et les connaissances officielles du milieu scolaire. Il convient de noter que ces pratiques ne sont pas toujours faciles à dissocier et qu'elles ont souvent lieu simultanément. Les politiques d'éducation peuvent comporter des aspects à la fois racistes et antiracistes.

Littérature grise concernant la lutte contre le racisme

La littérature grise sur les politiques visant la lutte contre le racisme, l'inclusion et l'équité fait ressortir la volonté continue de mettre en œuvre de tels cadres dans les écoles. Néanmoins, on constate un manque évident de considération et de connaissance lorsqu'il s'agit de déceler les obstacles systématiques dans les établissements et de les démanteler. Les appels constants en faveur d'une responsabilisation, d'une communication et d'une mise en œuvre plus solides dans la littérature grise en témoignent clairement.

Suivant l'exemple de la réponse des politiques aux iniquités raciales donné ci-dessus, dans la région du Grand Toronto, le chercheur Carl James et la chercheuse Tana Turner ont souligné à quel point la collecte de données et les études fondées sur des données probantes sont cruciales pour évaluer l'efficacité des politiques d'équité et d'inclusion dans les écoles, et pour soutenir les groupes marginalisés et reconnaître et comprendre leurs préoccupations¹⁰.

En effet, le manque de données et d'études sur l'efficacité des politiques d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme dans les écoles ne fera que perpétuer les mauvais résultats scolaires des élèves historiquement marginalisés fréquentant les écoles publiques financées par l'État¹¹. Pourtant, la mise en œuvre de telles politiques dans les écoles n'est pas seulement nécessaire pour les résultats des élèves, mais elle est également cruciale pour la subsistance des enseignantes et enseignants et des autres membres du personnel. Dans un rapport publié par le groupe Academic Women de l'Université Simon Fraser, on souligne que [traduction libre] « les politiques sont des outils nécessaires au changement institutionnel, y compris les politiques d'équité en matière d'embauche et de promotion¹². » Étant donné que les obstacles systématiques dans les écoles publiques financées par l'État au Canada sont toujours présents, des politiques visant la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion sont nécessaires.

Recommandations existantes

Les recommandations avancées dans la littérature visent à fournir une orientation supplémentaire pour contrer le racisme et démanteler les obstacles systématiques dans les établissements d'enseignement public canadiens. S'il est évident que des efforts considérables ont été déployés pour élaborer des politiques ciblant la lutte contre le racisme, l'inclusion et l'équité, ces recommandations soulignent qu'il reste d'importants progrès et changements à faire.

Les recommandations suivantes ont été formulées dans la littérature sur les politiques de lutte contre le racisme, d'inclusion et d'équité :

- Éliminer la dépendance des écoles envers les agentes et agents d'application de la loi pour faire respecter les mesures disciplinaires à l'égard des élèves en adoptant des



politiques, des procédures et des pratiques de sécurité et de discipline dans les écoles afin de limiter la nécessité d'une intervention extérieure en cas de conflit^{13, 14};

- Veiller à ce que les programmes d'études de tout le Canada intègrent les connaissances autochtones en mettant l'accent sur la culture et la langue¹⁵;
- Employer des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans le système d'éducation canadien afin de constituer une main-d'œuvre représentative¹⁶;
- S'attaquer au racisme contre les personnes noires et en discuter dans les écoles en renforçant le perfectionnement professionnel du corps enseignant et la planification stratégique, et en élaborant un programme d'études qui permette de comprendre le racisme systémique et qui représente les groupes racialisés¹⁷;
- Les ministères de l'Éducation doivent reconnaître l'existence du racisme systémique et s'attaquer aux obstacles systémiques actuels dans les systèmes d'éducation du Canada^{18, 19}.

Déclarations d'engagement et responsabilité politique

Pour parler des « engagements » en matière de lutte contre le racisme présents dans les documents de politique et de procédure ministériels, il est utile de faire reposer la discussion sur le travail de Sara Ahmed, spécialiste de la lutte contre l'oppression. Sara Ahmed s'intéresse non seulement au vocabulaire des déclarations d'engagement dans les politiques sur l'équité, mais également aux actions associées à ces déclarations. De fait, les déclarations d'engagement réunissent deux aspects étroitement liés : la déclaration — *ce à quoi* une organisation ou un établissement s'engagera — et l'action associée à cette déclaration — *comment* l'engagement sera organisé dans la pratique.

Sara Ahmed examine ces déclarations sous l'angle des aspects *performatifs* de l'engagement. Ces aspects montrent comment les politiques, et l'établissement dans lequel elles sont élaborées, abordent la lutte contre le racisme, mais ils font également allusion à la manière dont l'établissement met cette lutte en pratique. Sara Ahmed qualifie certaines déclarations de « non performatives » en ce sens qu'elles peuvent dire qu'elles font quelque chose, mais la déclaration est l'action en soi; aucune autre action n'est prévue par ailleurs. Cela signifie par exemple qu'un ministère de l'Éducation peut avoir une déclaration d'engagement contre le racisme, mais l'engagement ne peut pas s'arrêter à cette déclaration. Les actions ultérieures, les étapes donnant lieu à une reddition de comptes et les processus doivent *montrer* que l'engagement ira au-delà des mots. Comme le note Sara Ahmed, [traduction libre] « s'engager, c'est promettre de faire quelque chose²⁰ ». L'évaluation du degré de performativité d'une politique dans le cadre du présent rapport implique une analyse détaillée du contenu des déclarations d'engagement des documents de politique.

Le document intitulé *Multicultural Education: A Policy for the 1990's* du ministère de l'Éducation du Manitoba décrit l'importance de la performativité dans les politiques d'éducation :

[Traduction libre] La traduction d'une déclaration de politique générale en objectifs éducatifs précis est essentielle à la réussite de la mise en œuvre de toute politique. Les objectifs constituent un lien important entre les aspirations théoriques d'une politique et les résultats pratiques à atteindre en classe²¹.

Méthode

Ce rapport est le résultat d'une analyse de documents de politiques, de procédures et de rapports des ministères provinciaux et territoriaux et de certains conseils, districts et commissions scolaires réalisée entre septembre 2020 et avril 2021. Comme c'est indiqué dans



l'introduction, bien que de multiples documents aient été analysés, ce rapport se concentre sur les politiques et les procédures ministérielles. Deux questions de recherche guident ce travail :

1. Quelles sont les politiques et les pratiques internes actuellement en vigueur dans les ministères de l'Éducation et les conseils scolaires des provinces et des territoires? Dans quelle mesure ces politiques montrent-elles une volonté de lutter contre la discrimination, l'oppression et le racisme?
2. Quelles lacunes les politiques, les procédures et les ressources existantes présentent-elles en ce qui concerne la discrimination, l'oppression et le racisme? Quelles sont les améliorations possibles?

L'analyse a porté sur trois domaines pour situer les engagements en matière de lutte contre le racisme et d'éducation antiraciste : l'approche de l'éducation publique, la profession enseignante et le milieu d'apprentissage et de travail de l'école publique.

- L'analyse propre à l'approche de l'éducation publique comprenait des politiques ministérielles, des énoncés de politique fondamentaux et des pratiques et protocoles systémiques concernant la lutte contre le racisme, l'équité, l'inclusion, la lutte contre la discrimination et l'oppression, la diversité et le multiculturalisme.
- L'analyse propre au domaine de la profession enseignante comprenait des documents de politique sur l'embauche, le milieu de travail, les normes d'exercice pour les enseignantes et enseignants et le personnel administratif, et le perfectionnement professionnel. Il convient de noter qu'au niveau ministériel, il y a peu de politiques dans le domaine de la profession enseignante, la plupart d'entre elles se situant au niveau des conseils, des commissions ou des districts scolaires.
- L'analyse propre au domaine du milieu d'apprentissage et de travail dans les écoles comprenait des documents décrivant les codes de conduite, les pratiques relatives à la réussite des élèves comme l'évaluation et la répartition en classes homogènes, et les travaux visant à comprendre ce milieu. Il s'agit par exemple de pratiques entourant l'inclusion et les besoins individuels particuliers.

Collecte et analyse des données

La collecte des données a consisté en une analyse des documents et des ressources accessibles au public sur les sites Web des ministères provinciaux et territoriaux. L'analyse initiale a révélé qu'il existait très peu de politiques d'éducation consacrées à la lutte contre le racisme et la discrimination, et à l'équité raciale au pays. Par conséquent, nous avons rassemblé toutes les politiques ciblant l'équité raciale et la lutte contre le racisme, et avons élargi nos recherches pour inclure des énoncés de politique et des actions figurant dans les politiques d'éducation publique provinciales et territoriales consacrées à du contenu connexe.

Outre les trois domaines d'engagement qui encadrent l'étude, les critères de l'analyse ont donné lieu à l'inclusion ou à l'exclusion des documents suivants :

- Sont inclus les documents de politique ministériels, y compris les guides et les cadres de mise en œuvre des politiques, les manuels de procédures et les énoncés de programme politique;
- Sont exclus les documents de politique d'autres champs des gouvernements provinciaux ou territoriaux qui *peuvent* s'appliquer à l'éducation et à la profession enseignante plus précisément (p. ex., politiques relatives au lieu de travail dans le cadre de l'administration générale des employés et employées provinciaux ou territoriaux);



- Sont exclus les documents législatifs comme les lois sur l'éducation et les projets de loi;
- Sont exclus les rapports créés par les ministères de l'Éducation provinciaux ou territoriaux, de même que les ressources complémentaires ou autonomes produites ou commandées par les ministères, ou encore publiées ou hyperliées sur leurs sites Web publics;
- Sont aussi exclus les ressources pédagogiques et les programmes d'études.

Les documents inclus ont été classés par province et territoire, et ensuite en fonction des trois domaines examinés dans le présent rapport.

L'analyse a consisté à cataloguer le type de politiques, de procédures et de rapports que chaque ministère a publiés et mis à la disposition du public sur ce sujet. En cataloguant ces documents, nous décrivons : le type de déclarations d'engagement que ces documents contiennent (p. ex., holistique, ciblée, inégale); la manière dont l'engagement envers la lutte contre le racisme est conceptualisé; et le type de mesures de reddition de comptes liées à ces engagements. L'analyse a porté sur les politiques susceptibles de traiter ces aspects en détail et sur les nombreuses politiques susceptibles de contenir des déclarations ou des actions liées à la lutte contre le racisme, le harcèlement, la discrimination et l'oppression, ainsi qu'à l'équité raciale.

L'analyse a également consisté à documenter les aspects de l'engagement présent dans les approches ministérielles et les positions des ministères et des conseils ou commissions scolaires en ce qui concerne les codes de conduite, les pratiques relatives au milieu scolaire et aux mesures de soutien, les glossaires de termes et de définitions et les énoncés de mission et de vision. De plus, nous avons cherché des pratiques d'engagement et de changement relatives à l'embauche, au perfectionnement professionnel, aux mécanismes ou aux protocoles de résolution de conflits, ainsi qu'à la collecte de données et à la production de rapports sur le milieu scolaire et d'enseignement. L'analyse a également porté sur des documents et des énoncés de politique concernant des groupes traditionnellement marginalisés dans le système d'éducation (p. ex., Premières Nations, Métis, Inuits²², personnes LGBTQ2+, personnes racialisées, élèves en difficulté ou ayant des besoins particuliers ou des difficultés d'apprentissage, personnes réfugiées ou ayant immigré récemment).

La synthèse a consisté à rendre compte du contexte des politiques de chaque province ou territoire et à le décrire. Ces contextes sont profondément liés aux changements politiques et sociaux qui ont pu influencer les politiques et leur élaboration. Les changements sont complexes et multifformes. Par conséquent, bien que nous en reconnaissons l'existence, l'explication complète de leur influence éventuelle sur la politique d'éducation publique dépasse le cadre du présent rapport. Les analyses provinciales et territoriales rendent ensuite compte de la portée globale des documents de politique inclus pour la province ou le territoire concerné en ce qui a trait aux engagements de lutte contre le racisme. Elles sont suivies d'une analyse détaillée de l'endroit et de la manière dont ces engagements apparaissent dans le contexte politique provincial et territorial. Un résumé des engagements relatifs aux sujets de préoccupation — l'approche de l'éducation publique, la profession enseignante et le milieu d'apprentissage — est inclus dans les rapports provinciaux et territoriaux individuels. Le présent rapport comprend une annexe qui regroupe les définitions des termes importants tirés de l'analyse pancanadienne. Ces termes sont classés par ordre alphabétique avec référence aux documents de politique source. Les définitions témoignent de l'étendue et de la profondeur des concepts liés au vocabulaire sur l'équité.



Analyse des politiques provinciales et territoriales



Terre-Neuve-et-Labrador

Contexte

Le ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador énonce clairement la vision suivante :

[Traduction libre] Bâtir une communauté éducative à Terre-Neuve-et-Labrador qui favorise des milieux d'apprentissage sûrs, inclusifs et sains pour tout le corps enseignant et les élèves dans les systèmes d'apprentissage préscolaire, de la maternelle à la 12^e année et d'enseignement postsecondaire²³.

À Terre-Neuve-et-Labrador, le ministère de l'Éducation rédige une grande partie des politiques, alors que la plupart des travaux de mise en œuvre sont du ressort des districts scolaires et des écoles. En conséquence, les documents de politique se présentent sous la forme d'un énoncé de politique général et de procédures ainsi que de normes de pratique destinées aux districts scolaires.

Les documents de politique éducative accessibles au public figurent dans les sections intitulées « Inclusive schools » et « Safe and Caring Schools » du site Web du ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador. Quatre des documents de politique publiés par ce ministère satisfont aux critères de sélection de notre analyse : Deux sont des documents de politique visant à instaurer des pratiques sûres, bienveillantes et inclusives dans les écoles; le troisième est un document d'orientation qui appuie les politiques; et le quatrième est un « plan d'action » provincial pour l'élaboration de la politique de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*.

Portée

L'analyse des documents de politique et de procédures de Terre-Neuve-et-Labrador dans la sphère de l'éducation révèle des engagements généraux ciblant la discrimination et le racisme et promouvant l'équité et l'inclusion dans les établissements d'enseignement financés par l'État. Les lignes directrices et les pratiques qui figurent dans ces documents s'appuient sur des approches de l'éducation publique qui embrassent une philosophie inclusive à promouvoir dans les écoles. Ces documents interpellent également la profession enseignante en portant une attention particulière à la nécessité d'ajouter les pratiques d'inclusion aux programmes d'apprentissage professionnel. Le milieu d'apprentissage de l'école fait l'objet de lignes directrices, principalement sous la forme de codes de conduite.

Les documents de politique décrivent des engagements clairs en faveur de la promotion de l'équité, de l'égalité, de la diversité et de l'éducation inclusive, ainsi que de la résolution des incidents liés à l'intimidation, à la discrimination et au racisme dans les écoles. Bien que ces éléments montrent une volonté de contrer l'iniquité raciale, on ne trouve pas d'engagement explicite en faveur de l'équité raciale dans les documents actuels. Les documents témoignent toutefois d'un engagement direct envers les personnes qui s'identifient comme LGBTQ+, des lignes directrices et des pratiques exemplaires étant consacrées à la question de leur inclusion²⁴.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Inclusion, diversité et équité

Dans les documents de politique publiés par le ministère de l'Éducation, les procédures et les pratiques concernant la lutte contre le racisme passent par l'inclusion, la diversité et l'équité.



L'élément principal qui sous-tend et guide ces documents de politique est la philosophie inclusive du Ministère. Cette philosophie est décrite dans l'ensemble des documents analysés et en particulier dans la *Politique des écoles sûres et accueillantes* et dans les *Lignes directrices sur les pratiques d'inclusion des personnes LGBTQ*. Les notions de diversité et d'équité sous-tendent tous les volets des lignes directrices et des pratiques. L'engagement en faveur de la diversité se manifeste dans le programme d'études, les ressources proposées, la communauté scolaire et la culture. Dans sa *Politique des écoles sûres et accueillantes*, le Ministère demande aux membres au grand complet de la communauté scolaire de faire la promotion de l'équité et d'en discuter.

Dans les documents analysés, le terme « raciste » n'est mentionné qu'une seule fois, et les mots « race » et « racisme » sont absents. En fait, on fait référence à ces notions indirectement en parlant plutôt d'« origine nationale ou ethnique », de langage « discriminatoire », de « discrimination », qui sont largement utilisés dans les documents de politique analysés²⁵. La seule occurrence du terme « racistes » se trouve dans la définition de l'« intimidation verbale », présentée comme étant le fait de « ridiculiser, taquiner quelqu'un de façon méchante, menacer quelqu'un ou faire des commentaires racistes ou homophobes »²⁶. La notion d'« inégalité de pouvoir » apparaît dans la définition de l'intimidation du document *Écoles accueillantes et sécuritaires: Politique et procédures*²⁷.

Tout cela montre que l'éducation publique, en particulier dans le milieu d'apprentissage, s'intéresse aux concepts du racisme et du pouvoir, mais l'utilisation d'un vocabulaire plus général a pour effet d'éviter un engagement plus direct. L'approche adoptée dans les documents de politique met également l'accent sur les relations interpersonnelles dont elle fait le canal par lequel passer pour encourager les pratiques antidiscriminatoires.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

D'après les documents de politique inclus dans l'analyse, dans son approche de l'éducation publique, le ministère de l'Éducation cherche surtout à faire adopter une philosophie inclusive généralisée. Bien que le racisme ne fasse pas l'objet d'un engagement explicite dans les documents, la volonté de Terre-Neuve-et-Labrador de promouvoir et de célébrer l'inclusion, l'équité et la diversité dans les écoles publiques est largement communiquée.

En ce qui concerne la profession enseignante et les engagements en matière de lutte contre le racisme, les documents de politique analysés montrent que le personnel scolaire doit promouvoir la diversité, l'inclusion et l'équité dans les écoles. Les documents mentionnent la formation professionnelle du corps enseignant afin de favoriser les pratiques d'inclusion dans les écoles²⁸. Ils soulignent également la promotion des communautés et des plans de perfectionnement professionnel comme moyen d'apprentissage collaboratif pour le personnel enseignant au niveau de l'école²⁹. Néanmoins, les documents de politique ne contiennent pas de lignes directrices ou d'engagements pour la mise en œuvre de pratiques d'embauche antiracistes, inclusives et favorisant la diversité.

Le ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador a défini des engagements, des principes directeurs et des pratiques pour favoriser un milieu d'apprentissage inclusif qui promeut la diversité. L'établissement d'un tel milieu passe surtout par la mise en valeur de la diversité dans les programmes scolaires au moyen d'une documentation et de ressources représentatives. En effet, les programmes scolaires doivent « [refléter] les visages multiples de la diversité (ethnicité, habiletés, composition familiale, identité sexuelle, etc.)³⁰ ». Ainsi, les documents de politique analysés insistent sur l'importance des déclarations d'engagement et des pratiques contre l'iniquité raciale, en particulier dans le milieu d'apprentissage. Néanmoins, dans la célébration de la diversité pour créer un milieu d'apprentissage inclusif dans les écoles, à ces pratiques contre l'iniquité raciale ne s'ajoutent pas de pratiques explicites en faveur de l'équité raciale qui découleraient d'un engagement direct contre le racisme.



Nouvelle-Écosse

Contexte

Selon le *Business Plan 2020-21* du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, la mission et la vision de l'éducation du Ministère sont les suivantes :

[Traduction libre]

Mission

Le Ministère dirige la transformation du système d'éducation publique et de la petite enfance. Il y parvient en concevant un programme d'études novateur, en favorisant l'excellence de l'enseignement et de l'apprentissage, en garantissant l'équité dans l'ensemble du système et en travaillant en étroite collaboration avec ses partenaires du milieu de l'éducation. Les enfants, les élèves et les familles disposent ainsi d'une base solide pour réussir.

Vision

Tous les enfants et les élèves sont confiants et fiers, optimisent leur potentiel et contribuent à la prospérité de la société³¹.

Les documents de politique de la Nouvelle-Écosse qui traitent d'équité en éducation couvrent la période de 2002 à 2017 et sont accessibles sur le site Web du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Sur les sept documents de politique et d'orientation provinciaux inclus dans cette analyse, trois sont axés sur le comportement des élèves, la gestion des présences et les protocoles d'intervention policière dans les écoles, trois sont directement liés à la race, à la compétence culturelle et au rôle du personnel de soutien scolaire afro-néo-écossais, et un traite directement d'inclusion et d'éducation inclusive.

Portée

Sur les sept documents qui correspondent aux critères d'analyse de l'équité et de la lutte contre le racisme, un seul traite entièrement des politiques et des procédures visant à intégrer les principes de la lutte contre le racisme à différents niveaux du système scolaire, à savoir celui intitulé *Politique en matière d'équité raciale*. Ce document publié en 2002 porte sur la race, le racisme et la lutte contre le racisme. Cependant, toutes les politiques ultérieures se révèlent plus faibles en ce qui a trait au vocabulaire, aux priorités et aux engagements directs. La baisse de l'attention portée à la race, au racisme et à l'inclusion de la lutte contre le racisme est manifeste au fil du temps, et ces sujets sont presque inexistants dans les documents publiés après 2015.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Équité raciale

La seule politique officielle du Ministère qui traite spécifiquement de la lutte contre le racisme est la *Politique en matière d'équité raciale*. Ce document fondamental a été créé à partir des recommandations du *Black Learners Advisory Committee Report* de 1994³², et comprend une politique, des lignes directrices et des procédures clairement définies dans huit domaines :

1. Environnement équitable au sein du ministère de l'Éducation
2. Équité dans le programme d'études
3. Équité dans l'évaluation
4. Équité dans les pratiques pédagogiques



5. Respect et valorisation de la langue maternelle de l'apprenant
6. Équité dans les services de counselling et en orientation scolaire
7. Équité dans le milieu d'apprentissage
8. Équité dans les relations avec la communauté

Bien que la politique n'ait pas été entièrement mise en œuvre dans le système scolaire³³, elle offre une approche pour d'éventuelles orientations politiques, y compris une position fondamentale *contre* l'iniquité raciale. En effet, le « ministère de l'Éducation reconnaît le racisme systémique qui a pu exister dans le système éducatif et dans la société³⁴ ». La politique fournit également des lignes directrices sur la façon de changer le système scolaire *pour* l'équité raciale, par le biais des programmes d'études, de l'évaluation et des pratiques de counselling, par exemple. On y adopte une position ferme sur la mise en œuvre des principes antiracistes dans l'ensemble du système scolaire, avec des lignes directrices et des procédures.

Après cette politique, aucun autre document n'a utilisé la lutte contre le racisme comme principe d'organisation, et le vocabulaire de la *Politique en matière d'équité raciale* n'est pas repris dans le *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle* de 2011, même si la Politique est citée à maintes reprises comme point de référence dans le Cadre. Celui-ci délaisse le vocabulaire de la lutte contre le racisme pour le domaine, plus large, de la compétence culturelle, définie comme suit : « une approche qui inculque au personnel enseignant et aux élèves de leurs classes les connaissances et la compréhension nécessaires pour réussir à communiquer avec des gens de leur milieu qui sont issus d'une culture différente³⁵ ». En tant que tel, le document-cadre décrit des pratiques permettant de composer avec la différence raciale dans l'éducation, mais ne cherche pas à promouvoir des méthodes visant à remédier ou à répondre positivement aux effets inévitables de la différence raciale.

Au lieu de se concentrer sur les structures plus larges de l'iniquité, le *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle* fournit des recommandations pour un changement institutionnel par le biais du perfectionnement professionnel, du leadership et des données sur les résultats des élèves *pour* l'équité. Cela comprend l'analyse des résultats d'un projet de recherche appelé Achievement Gap Initiative (initiative pour contrer l'écart dans les accomplissements des élèves / dans les résultats des élèves aux tests standardisés) à partir de données désagrégées selon la race, et la mise en place d'une équipe de direction de la politique provinciale en matière d'équité, chargée d'élaborer des plans et des programmes de perfectionnement professionnel. Les données auraient fourni un point de référence pour mesurer le succès des initiatives, cependant, après ce document, il n'y a plus eu de discussion de l'équipe de direction, peu d'information a été rendue accessible sur les résultats de l' Achievement Gap Initiative et peu de rapports ont été produits sur les recommandations du cadre de 2011.

Il y a un écart entre la politique provinciale de 2011 sur l'équité et celle de 2020. En effet, la dernière *Politique sur l'éducation inclusive* (entrée en vigueur en 2020) aborde l'équité différemment, en mettant l'accent sur l'inclusion des élèves dans les espaces scolaires, et non en la présentant comme un enjeu historique ou sociétal de déséquilibre des pouvoirs. Au lieu de cela, avec l'éducation inclusive, « on s'engage à garantir une éducation qui soit équitable, de grande qualité et sensible à la culture et à la langue, afin de permettre à tous les élèves de connaître le bien-être et la réussite³⁶ ».

Bien que la politique ne désigne pas précisément le racisme (individuel, systémique ou institutionnel) comme un sujet de préoccupation dans les écoles, elle traite des conditions dans lesquelles vivent les élèves, mais ne les explique pas. Par exemple, dans sa définition de l'éducation inclusive, elle indique qu'il faut mettre « [l']accent sur l'équité, avec des mesures pour aider à connaître la réussite des élèves qui sont traditionnellement marginalisés et stigmatisés sur le plan racial (comme les Afro-Néoécossais et les Mi'kmaq) ou qui sont issus d'autres groupes traditionnellement sous-représentés et défavorisés, notamment les personnes handicapées et les personnes aux prises avec la pauvreté³⁷ ». Cette définition aborde la marginalisation des élèves afro-néo-écossais et mi'kmaq, mais elle n'indique pas pourquoi ni comment le racisme continue



de faire du tort aux élèves et elle n'explique pas non plus le rôle de l'école publique dans cette marginalisation.

De fait, il n'existe pas de mesures de reddition de comptes concernant la lutte contre le racisme ou l'équité raciale, mais la politique mentionne les iniquités plus générales auxquelles les élèves peuvent être confrontés dans les écoles. Elle prévoit ensuite des rôles et des responsabilités pour chaque niveau du système scolaire afin de créer des milieux inclusifs, mais elle reste déconnectée des structures sociétales fondées sur la domination raciale et économique. Cette déconnexion dissocie les élèves de leurs expériences vécues sans nommer les structures du racisme, du colonialisme et d'autres formes d'oppression croisée.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Trois des politiques les plus récentes, la *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles* de 2015, la *Politique provinciale sur l'assiduité et la participation des élèves* de 2017, et le document *Nouvelle-Écosse — Protocole provincial pour la police dans les écoles* de 2017, concernent le comportement individuel des élèves à l'école. Le code de conduite considère les élèves, les écoles et les collectivités comme des partenaires pour assurer un environnement scolaire positif, y compris la réponse immédiate du système aux comportements inacceptables, énumérés en annexe. Ce document ne traite pas de l'établissement de relations avec les élèves, ni du perfectionnement professionnel nécessaire pour établir des relations avec celles et ceux qui pourraient rencontrer des difficultés. Il ne traite pas non plus d'une approche centrée sur l'élève pour comprendre ses problèmes de comportement. En dehors d'une mention selon laquelle l'école « gère les sanctions de façon équitable, afin qu'elles n'aient pas d'impact disproportionné selon la race, la culture, l'appartenance ethnique, la religion, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, les incapacités physiques ou mentales, les maladies mentales, l'âge, la nationalité ou l'origine autochtone, le statut socioéconomique ou l'apparence physique », il n'y a pas de lignes directrices pour une pratique antiraciste, décolonisatrice ou autrement critique.

De même, la *Politique provinciale sur l'assiduité et l'engagement des élèves* met l'accent sur la nécessité pour les élèves d'apprendre à être ponctuels et responsables pour « réussir la transition entre le système scolaire et les études postsecondaires ou le monde du travail ». Ce document n'utilise pas les mots « race », « racisme » ou « inclusion » pour indiquer que les élèves peuvent provenir de divers milieux et avoir des expériences différentes dans le système scolaire. Au lieu de cela, comme le code de conduite et la politique sur l'assiduité, le protocole pour la police renforce l'aspect punitif de la sécurité de l'école et de la collectivité en énonçant des directives rigides fondées sur des actions individuelles et non en favorisant l'établissement de ponts avec les élèves et les familles dans un esprit réellement inclusif et respectueux. Ainsi, les trois dernières politiques ne sont pas liées à la lutte contre le racisme ou à l'inclusion, car elles se concentrent sur le contrôle des élèves et assimilent ce contrôle à la réussite ou au succès — tout le contraire de l'approche antiraciste et systémique de la *Politique en matière d'équité raciale* de 2002.



Nouveau-Brunswick

Contexte

Selon le mandat du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du gouvernement du Nouveau-Brunswick :

L'éducation publique au Nouveau-Brunswick a pour mission de guider les élèves vers l'acquisition des qualités requises pour apprendre à apprendre afin de se réaliser pleinement et de contribuer à une société changeante, productive et démocratique³⁸.

Au Nouveau-Brunswick, le gros du travail de rédaction et de mise en œuvre des politiques s'effectue au niveau ministériel. Les documents de politique et de procédures en matière d'éducation se caractérisent par une approche explicite, renforcée par des normes de pratique et des lignes directrices.

Les documents accessibles au public se trouvent en grande partie dans la section « Politiques » sous l'onglet Francophones — Maternelle — 12^e année de la page du site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick consacrée au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Parmi les documents de politique du Ministère, douze satisfont aux critères de sélection de l'analyse : Sept sont des cadres politiques, quatre sont des annexes incluses dans la *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail* et un concerne les normes de pratique pour le personnel enseignant débutant.

Portée

L'analyse des documents de politique et de procédures ministériels démontre un engagement ferme à promouvoir l'inclusion, la diversité et les valeurs démocratiques, à limiter les incidents de discrimination et à défendre les droits de la personne.

Les documents de politique analysés font également référence à la lutte contre l'iniquité raciale et s'alignent sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. La section 5.0, « Buts et principes », de la *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail* affirme l'obligation du système éducatif de soutenir les groupes traditionnellement marginalisés. Le cadre de cette politique prévoit que « [c]hacun des partenaires en éducation [...] appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex. les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles)³⁹ ». Bien que la politique n'identifie aucun groupe en quête d'équité précis, elle envisage la possibilité d'en former un.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Inclusion et milieu propice à l'apprentissage

Parmi les douze documents de politique inclus dans cette analyse de la lutte contre le racisme, un seul mentionne le racisme, à savoir la *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, initialement produite en 1999 et révisée pour la dernière fois en 2018. Le terme « racisme » y apparaît dans la section « Buts et principes ». Selon ces buts et principes, les écoles doivent favoriser « une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement⁴⁰ ».



Le même document montre que l'engagement de la province à cibler le racisme passe largement par des efforts pour limiter les incidents de discrimination dans les communautés scolaires. En effet, il insiste fortement sur le comportement des membres de la communauté scolaire dont il attend qu'ils contribuent tous et toutes à bâtir un milieu sûr et respectueux⁴¹. Cette orientation s'écarte des engagements et des pratiques plus systémiques de lutte contre le racisme qu'on retrouve dans l'approche de l'éducation et des structures affectant la profession enseignante comme les processus d'embauche, de représentation inclusive et de perfectionnement professionnel.

Les documents de politique publiés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance promeuvent avec vigueur des pratiques et des lignes directrices antidiscriminatoires, en plus de défendre les droits de la personne et la diversité. L'engagement de la province à lutter contre la discrimination « pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques » est clairement indiqué dans la *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*⁴² qui invoque l'autorité de la *Loi sur l'éducation* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. De fait, le document de politique cite précisément l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui définit le droit à l'égalité au Canada⁴³. En tant que tels, les documents de politique collent de très près à la législation et aux droits reconnus par la loi dans leurs engagements à faire avancer généralement la lutte contre les iniquités raciales dans l'éducation au Nouveau-Brunswick.

Les documents de politique analysés démontrent un engagement clair envers l'éducation inclusive. La *Politique 322 — Inclusion scolaire* de 2013 établit que toutes les écoles publiques du Nouveau-Brunswick sont tenues d'appliquer une philosophie et des pratiques pédagogiques inclusives⁴⁴. L'approche de l'inclusion dans le milieu d'apprentissage scolaire occupe une place très importante dans les documents analysés. En effet, le document *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail* de 2018 présente un plan qui vise à favoriser « un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination⁴⁵ ». La discrimination est traitée sous l'angle des motifs de discrimination illicites, limitant effectivement les pratiques aux actions contre les iniquités raciales. De plus, dans la section du plan pour créer des milieux propices à l'apprentissage et au travail, le document de politique se tourne vers des « normes comportementales » pour guider les pratiques. Cette façon de faire met l'accent sur le comportement individuel et le contrôle plutôt que sur les pratiques favorisant la communication et l'inclusion représentative dans l'ensemble du système d'éducation.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique analysés montrent que l'attention est focalisée sur le milieu d'apprentissage et les approches de l'éducation publique. Ils contiennent des déclarations d'engagement reposant sur la mise en œuvre d'une philosophie inclusive dans les écoles, les pratiques et les lignes directrices contre la discrimination, et la défense des droits de la personne et de la diversité.

Pour ce qui est de la profession enseignante, ils proposent à son égard des approches principalement punitives et disciplinaires, et fournissent notamment des directives détaillées sur le signalement et la surveillance des enseignantes et enseignants et de leurs agissements professionnels en ce qui concerne la sécurité des élèves. La *Politique 212 — Congés pour fins religieuses et ethniques*, révisée pour la dernière fois en 2001, stipule par exemple que le personnel de l'éducation est libre de prendre un congé avec ou sans solde, mais les conditions d'approbation de ce congé sont largement laissées à la discrétion des districts et des écoles qui ont seulement pour obligation d'accorder ce congé « chaque fois qu'il est possible [de le faire]⁴⁶ ».



Par conséquent, dans la pratique, le soutien à l'équité raciale dans ce document de politique et la responsabilité de respecter les droits connexes sont conditionnels. Les « fins ethniques » ne sont pas non plus définies dans le document de politique, ce qui limite sa mise en œuvre et son équité.

La *Politique 322 — Inclusion scolaire* et la *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail* décrivent clairement les engagements du Ministère à créer des milieux d'apprentissage inclusifs dans les écoles. Les cadres décrivant ce qu'est un milieu d'apprentissage inclusif cherchent à bâtir un milieu scolaire sûr et respectueux pour les élèves en présentant des pratiques, des lignes directrices et des procédures qui découragent les incidents racistes et discriminatoires grâce à la surveillance et à l'encadrement des relations interpersonnelles.

Île-du-Prince-Édouard

Contexte

Selon le mandat du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, tel qu'il a été formulé en 2019, l'objectif primordial du Ministère est de :

[Traduction libre] ... développer et dispenser une éducation d'excellente qualité en anglais et en français pour les enfants de l'Île, de la naissance à la 12^e année, tout en encourageant et en favorisant le développement des compétences et les possibilités d'apprentissage à toutes les étapes de la vie⁴⁷.

À l'Île-du-Prince-Édouard, c'est le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu qu'il incombe d'élaborer les politiques en matière d'éducation et il le fait sous la forme de directives ministérielles (DM). Il revient ensuite aux commissions scolaires de rédiger les énoncés de politique correspondants et d'assurer leur mise en œuvre.

Les documents de politique concernant l'éducation et accessibles au public se trouvent dans la section intitulée « Directives ministérielles », sous l'étiquette Rapports, publications et statistique du site Web du Ministère. Trois documents répondaient aux critères d'inclusion dans notre analyse. Il s'agit de DM qui fournissent des lignes directrices en complément des dispositions de l'*Education Act*, R.S.P.E.I. 1988, Chap. E-02 (Loi scolaire).

Portée

Les documents du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu témoignent d'engagements en faveur de la lutte contre le racisme, de l'inclusion et de l'équité, mais d'une manière globale. Cela dit, ils contiennent quand même des directives qui influencent les approches de l'éducation publique, de la profession enseignante et du milieu d'apprentissage. Aucun des documents analysés ne fait mention des groupes en quête d'équité.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Écoles sécuritaires

Le terme « raciste » apparaît deux fois, dans un seul des documents de politique⁴⁸. Il y figure dans des énumérations d'éléments divers, sans que les auteurs ne lui accordent plus d'importance.



Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents analysés montrent un engagement global en faveur de la lutte contre le racisme, de l'inclusion et de l'équité qui s'exprime dans des politiques et des pratiques.

La directive ministérielle (DM 2021-03), intitulée *Utilisation responsable des technologies de l'information et de la communication*, classe le contenu raciste dans la catégorie du « matériel inacceptable ». Il est aussi question du matériel raciste dans la section du document concernant les utilisations interdites d'Internet et de la technologie par les élèves à l'école, au même titre que la recherche et la consultation de contenu à caractère pornographique, haineux, « et tout autre matériel inapproprié⁴⁹ ». La DM 2021-03 énumère vingt-quatre règlements auxquels doivent se plier les élèves lorsqu'ils utilisent les technologies de l'information et des communications (TIC) à l'école. La limitation de l'accessibilité des contenus racistes en fait partie. Cette approche place le racisme à l'extérieur de l'école et du système scolaire, et met l'accent sur la surveillance du comportement individuel des élèves. En outre, elle part du principe que le racisme est facilement reconnaissable et évitable dans les espaces et les contenus en ligne.

La DM 2021-02 (DM), *Programme de dotation et de financement des autorités scolaires pour l'année scolaire 2021-2022*, traite de la répartition égale du personnel et des ressources entre les écoles publiques de l'Île-du-Prince-Édouard. Aucun engagement ne s'y manifeste en faveur de pratiques d'embauche inclusives et équitables ou des groupes en quête d'équité.

La DM 2018-04, *Services scolaires — counseling*, témoigne d'une volonté de fournir aux élèves un service de conseillances, y compris sur des questions multiculturelles, dont le but est d'aplanir les obstacles à la réussite scolaire. Il n'y est pas fait mention de service spécifique aux élèves racialisés et confrontés à des obstacles supplémentaires parce qu'ils résultent du racisme systémique dont l'impact sur les chances de réussite scolaire est disproportionné. En outre, le service dont il est question a pour principe de départ que la réussite scolaire est une mesure du bien-être et du succès des élèves.



Québec

Contexte

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec a la mission et le mandat suivants :

Offrir, sur tout le territoire québécois, des milieux de vie propices à la réussite éducative et à la pratique régulière d'activités physiques, de sports et de loisirs, des milieux de vie qui sont inclusifs, sains et respectueux des besoins des personnes et de leurs conditions.

Un système éducatif inclusif qui soutient la réussite des personnes tout au long de leur vie, un système fort de l'engagement de ses acteurs et de ses partenaires qui forme des citoyennes et des citoyens responsables, compétents et créatifs, préparés au monde numérique et engagés dans une société où les personnes de tous âges pratiquent régulièrement des activités physiques, des sports et des loisirs de façon sécuritaire⁵⁰.

Les structures politiques au Québec situent la plupart du travail de rédaction et de mise en œuvre des politiques au niveau ministériel. Par conséquent, les documents de politique et de procédure en matière d'éducation se présentent sous la forme de plans d'action contenant des objectifs, des mesures et des actions; d'énoncés de principe et de cadres stratégiques qui englobent des documents relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, et des lignes directrices; ainsi que d'annonces du gouvernement concernant la mise en œuvre de nouvelles politiques d'éducation.

Les documents de politique accessibles au public ont été trouvés en grande partie sur le site Web du ministère de l'Éducation du Québec. La plupart des documents de politique sont mis à la disposition du public en français et en anglais. Parmi les publications du ministère de l'Éducation, quatre satisfont aux critères de sélection de notre analyse. Deux sont des plans d'action, l'un visant à fournir de nouvelles stratégies pour traiter les incidents de violence dans les écoles, et l'autre à soutenir le perfectionnement professionnel du corps enseignant. Enfin, un des documents est un énoncé de principe concernant l'intégration scolaire et l'éducation interculturelle. Un document de planification de la politique gouvernementale, qui traite de la politique du Québec en matière de réussite éducative, est également inclus.

Portée

L'analyse des politiques et procédures provinciales du Québec montre une volonté de reconnaître la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse présente dans la société québécoise. Elle met également en évidence un engagement fort en faveur du pluralisme et de la mise en œuvre des principes démocratiques, ainsi que des engagements à créer un milieu qui ne tolère pas la discrimination et le racisme.



Les approches et les pratiques en matière de lutte contre le racisme et la discrimination sont plus fortement liées à celles visant les incidents de violence manifeste dans les écoles. Les documents de politique étudiés ne montrent aucun engagement envers des groupes précis pour l'équité.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Diversité et équité

Parmi les quatre documents inclus dans cette analyse des politiques et procédures du Québec en matière de lutte contre le racisme, seulement deux font clairement référence au racisme. Celui-ci est traité de manière plus approfondie dans le document de 2009 intitulé *La violence à l'école : Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*. Il y est classé comme une manifestation de la violence et un problème ayant un impact sur les communautés scolaires. Bien que le document de politique définisse la violence en reconnaissant qu'elle peut se manifester de multiples façons (voir l'annexe B), il la présente sous l'angle des relations interpersonnelles spécifiquement, ce qui limite la compréhension du racisme comme une forme de violence aux actes interpersonnels flagrants. Ainsi, pour lutter contre le racisme à l'école, tant chez les élèves que parmi le personnel, le document de politique décrit les mesures, les actions et les procédures à appliquer lorsqu'un incident de cette nature se produit. Il mentionne également une proposition visant à concevoir un outil de référence pour aider les parents et les intervenantes et intervenants à mieux traiter les incidents de racisme⁵¹. Dans cette approche, les facteurs systémiques qui peuvent conduire à des incidents violents sont exclus au profit d'une approche disciplinaire réactive.

Par ailleurs, le rapport de 2013 intitulé *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle* comprend trois références à la lutte contre le racisme dans la société et les écoles québécoises. Ces références mettent l'accent sur la coopération interculturelle entre les élèves, la représentation visible de la diversité au sein du personnel scolaire et la garantie que les codes de conduite respectent les droits de la personne. Cependant, aucune stratégie concrète n'est mentionnée dans le document de politique pour combattre le racisme dans la société ou les écoles. Par conséquent, bien qu'une attention soutenue soit accordée à certains effets du racisme dans le système d'éducation, il n'y a que peu de procédures d'intervention positive et de mécanismes de reddition de comptes à l'intention des écoles et des commissions scolaires.

Dans les documents de politique inclus dans notre analyse, le Québec présente sa société diversifiée comme un moteur de l'action stratégique. Cette approche de la diversité est largement communiquée dans deux documents de politique, le premier étant celui publié en 2013, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, et le deuxième, publié en 2009, *La violence à l'école : Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*. Dans le premier, on reconnaît systématiquement que la diversité existe dans le système scolaire public du Québec⁵². En fait, on insiste beaucoup sur l'importance d'admettre « que la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse imprègne la société québécoise et a droit d'expression » et, en reconnaissant ce droit, on fait la promotion d'un milieu ouvert et accueillant pour tous les élèves et le personnel du système scolaire public du Québec⁵³. Cela montre une approche axée sur le respect des droits reconnus par la loi en tant que pratique de l'équité qui favorise un engagement contre l'iniquité raciale sur la base de ces droits.

Les documents de politique inclus dans notre analyse révèlent également une volonté de promouvoir l'équité sociale et en matière d'emploi dans le système scolaire public. En effet, la *Politique de la réussite éducative : Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir*, publiée en 2017, énonce que « les milieux éducatifs [...] [sont censés] promouvoir l'égalité des chances et l'équité sociale⁵⁴ ».

En ce qui concerne spécifiquement l'équité en matière d'emploi, le document de 2013 intitulé *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle* souligne l'inefficacité des programmes qui avaient été mis en place pour promouvoir la diversité ethnoculturelle dans



les commissions scolaires multiethniques⁵⁵. Le document de politique indique également que des solutions efficaces ciblant les raisons de cet échec doivent être proposées pour garantir l'atteinte des objectifs quantifiables d'équité en matière d'emploi⁵⁶. Pourtant, le travail d'élaboration et de mise en œuvre d'un cadre équitable d'embauche continue d'être laissé aux commissions scolaires de la province. Cela contribue à l'absence de mécanismes solides de reddition de comptes et de directives claires pour soutenir les commissions scolaires dans leurs pratiques d'équité raciale en matière d'embauche :

[I]l apparaît approprié de demander, d'une part, aux commissions scolaires et aux collèges de s'assurer que leur système d'emploi ne comporte aucune règle ou pratique qui pourrait avoir des effets discriminatoires et que la diversité présente dans la société soit représentée dans les établissements, même les plus homogènes, et, d'autre part, au milieu scolaire de faire la promotion de la profession d'enseignante et d'enseignant auprès des jeunes immigrants et immigrantes⁵⁷.

Par conséquent, bien que l'équité en matière d'embauche soit traitée comme un aspect important, elle est présentée dans un cadre de diversité basé principalement sur la représentation visible. L'homogénéité des établissements et la nécessité de modifier les pratiques d'embauche du personnel enseignant sont également reconnues.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique analysés montrent une volonté de traiter les incidents racistes dans les écoles, de reconnaître, accepter et représenter la diversité du Québec, ainsi que de promouvoir l'équité sociale et en matière d'emploi. Les engagements énoncés dans les documents de politique apparaissent dans les approches de la province en matière d'éducation publique, de profession enseignante et de milieu d'apprentissage.

Dans le document de 2013 intitulé *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, l'approche adoptée pour l'éducation publique est compatible avec la reconnaissance et la représentation de la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse de la province. Cela positionne l'équité comme une mosaïque multiculturelle et établit un lien avec les pratiques de lutte contre les iniquités raciales, mais le lien avec celles favorisant l'équité raciale est plus ténu.

Le document publié en 1999 intitulé *Orientations pour la formation continue du personnel enseignant : Choisir plutôt que subir le changement*, et celui de 2013, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle* soulignent l'engagement à fournir du perfectionnement professionnel au personnel enseignant, car il « doit être formé pour relever les défis éducatifs liés à la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse de la société québécoise⁵⁸ ». Des engagements envers l'équité en matière d'emploi sont également énoncés dans les documents de politique analysés. La politique met l'accent sur la nécessité pour le personnel enseignant d'apprendre, puis d'intégrer les pratiques d'équité. Cependant, aucune orientation n'est fournie sur la manière dont le perfectionnement professionnel aura lieu, laissant sa mise en œuvre aux commissions scolaires.

En ce qui concerne le milieu d'apprentissage, les documents de politique analysés montrent un engagement à mettre en œuvre un programme d'études qui reflète la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse de la société québécoise⁵⁹. Aussi, la *Politique de la réussite éducative : Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir* publiée en 2017 reconnaît le rôle important que jouent les établissements d'enseignement public dans la promotion de l'équité sociale et de l'égalité des chances pour les élèves. La politique reconnaît que le milieu scolaire joue un rôle important en matière d'équité, mais elle le fait sous l'angle de la réussite scolaire des élèves à l'aide d'énoncés



(vision, valeurs) et ne fournit pas d'actions, de procédures ou de mesures pour créer un milieu scolaire véritablement équitable.



Ontario

Contexte

La déclaration d'intention du gouvernement de l'Ontario qui figure dans le rapport annuel de 2020-2021 du ministère de l'Éducation indique ce qui suit :

Le ministère de l'Éducation est chargé d'administrer les services de garde d'enfants et le système d'éducation financé par les deniers publics de l'Ontario (de la maternelle à la 12^e année). Dès les premières années de vie de l'enfant et tout au long de son parcours scolaire aux paliers élémentaire et secondaire, le système d'éducation de l'Ontario a pour objectif de veiller à ce que les enfants et les élèves aient les compétences et les connaissances nécessaires pour réaliser leur plein potentiel et réussir à long terme.

Le ministère de l'Éducation est également engagé à établir un système d'éducation de classe mondiale durable pour les élèves d'aujourd'hui et de demain⁶⁰.

Les structures politiques de l'Ontario placent la majorité des activités de rédaction et de mise en œuvre des politiques entre les mains des conseils scolaires. De ce fait, les documents sur les politiques et les procédures en matière d'éducation se présentent sous la forme de notes Politique/Programmes, de cadres d'action ou de stratégies ainsi que de lignes directrices et de documents connexes sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

La plupart des documents accessibles au public sur la politique en matière d'éducation se trouvent dans les pages Web destinées aux administrateurs et administratrices et dans la section « Publications » du site Web du ministère de l'Éducation. Dix-huit publications du ministère de l'Éducation correspondent aux critères de sélection de notre analyse contextuelle. Parmi ces dix-huit publications figurent sept notes Politique/Programmes qui fournissent aux conseils scolaires de l'Ontario des lignes directrices et des directives concrètes très précises sur les initiatives actuelles en matière d'éducation dans la province, dix documents de soutien à la mise en œuvre d'une politique qui décrivent l'approche et les paramètres de la politique, et un protocole d'entente entre la Métis Nation of Ontario et le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Portée

L'analyse des politiques et des procédures ministérielles fait ressortir quelques politiques ciblées de lutte contre le racisme et l'oppression dans le système d'éducation publique financé par l'État dans la province. Elle montre aussi une certaine répartition des approches et des pratiques de lutte contre le racisme se rapportant à la profession enseignante et à l'environnement d'apprentissage scolaire.

La plupart des documents de politique ont une large portée et contiennent des énoncés et des engagements fondamentaux sur l'approche générale en matière d'éducation publique. Les approches et les pratiques sont très étroitement liées aux approches et aux pratiques *de lutte contre* les iniquités raciales. Dans les documents ministériels de la province, l'attention accordée aux pratiques visant l'équité raciale se manifeste surtout dans des politiques ciblées et des énoncés de principe concernant les Autochtones.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Équité et inclusion

Cinq documents de politique contiennent davantage qu'une mention isolée de la race ou du racisme ainsi que des engagements à l'égard de la lutte contre le racisme dans l'éducation



publique en Ontario. Ces documents témoignent d'un historique assez cohérent de mobilisation à l'égard des pratiques de lutte contre le racisme dans la province. Toutefois, dans cette mobilisation, les politiques du Ministère sont passées d'engagements ciblés envers la lutte contre le racisme à des approches et à une terminologie plus générales articulées autour de l'équité et de l'inclusion.

Le document de 1993 intitulé *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique [L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle]* constitue l'une des premières politiques de lutte contre le racisme de l'Ontario et l'une des plus directes. Ce document présente des pratiques ciblées et systémiques de lutte contre le racisme en éducation, couvrant l'approche en matière d'éducation, la profession enseignante et l'environnement d'apprentissage scolaire.

Le document *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle* cite nommément le racisme, reconnaissant l'enracinement de celui-ci dans le système d'éducation publique. Il situe dans son contexte l'importance de l'éducation antiraciste et de l'équité « ethnoculturelle⁶¹ » pour la réussite des élèves et l'amélioration de la société en général. De plus, il fournit un glossaire ainsi qu'un cadre de travail et des listes de référence pour aider les conseils scolaires à élaborer et à mettre en œuvre les politiques et les approches concernant la lutte contre le racisme et l'équité ethnoculturelle. Il recense dix domaines d'intérêt en matière de lutte contre le racisme et d'équité ethnoculturelle, ainsi que leurs objectifs connexes :

1. les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires;
2. le leadership;
3. le partenariat école-collectivité;
4. le programme d'études;
5. la langue des élèves;
6. l'évaluation et le placement des élèves;
7. l'orientation et le counselling;
8. le harcèlement racial et ethnoculturel;
9. les pratiques d'emploi;
10. le perfectionnement du personnel.

Pour chacun de ces domaines, le document *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle* indique des objectifs de reddition de comptes à intégrer dans les politiques et les procédures des conseils scolaires. Ces domaines témoignent de l'attention portée aux énoncés généraux fondamentaux en faveur de la lutte contre le racisme et de l'équité « ethnoculturelle » à l'échelle du système. Ils montrent aussi l'inclusion de mesures ciblées contre l'iniquité. Cette attention accordée à la nécessité systémique mais ciblée d'initiatives — en particulier des politiques et des procédures — dénote un profond engagement à l'égard de la lutte contre le racisme dans le système d'éducation publique de la province. Ainsi, le document insiste pour que la lutte contre le racisme soit mentionnée dans les énoncés de mission et que la diversité des points de vue soit représentée dans les comités de programmes d'études et les comités de recrutement.

Le document *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle* traite des services de counselling et de la nécessité de comprendre les effets de la race sur la répartition des élèves dans les programmes et sur la planification de carrière. Il souligne également l'importance de l'élaboration des politiques et des programmes pour répondre aux besoins des élèves autochtones, ainsi qu'à ceux des apprenantes et apprenants de langue seconde qui peuvent être des personnes récemment immigrées. Un document de politique connexe publié en 2007 et intitulé *Cadre d'élaboration des politiques en éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits* préconise un accroissement des politiques des conseils scolaires sur l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Un « guide de mise en œuvre » connexe a été publié en 2014 (*Plan de mise en œuvre : Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits*).



Ces documents correspondent à une approche stratégique ciblée visant à soutenir et à répondre aux besoins d'équité des élèves membres des Premières Nations, Inuits et Métis de la province. Alors même que la nécessité spécifique de lutter contre le racisme anti-Noirs est mentionnée dans les introductions contextuelles des documents de politique⁶², en dehors des documents de politique et de mise en œuvre concernant les Premières Nations, les Inuits et les Métis, il n'existe actuellement aucune politique ciblée visant à soutenir les autres aspects de l'équité raciale, comme les pratiques favorisant l'équité raciale pour les Noirs. Cependant, il convient de noter que le *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, publié en 2017, évoque (page 6) l'élaboration de politiques interministérielles visant à soutenir les jeunes Noirs, mais qu'il est resté sans suites. Ces documents de politique interministériels dépassent la portée du présent rapport, mais ils demeurent importants pour la lutte contre le racisme dans l'éducation publique dans la province.

Malgré ces aspects essentiels du travail de lutte contre le racisme et le puissant exemple de politique d'éducation antiraciste du document de 1993 (*L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle*), celui-ci a été remplacé, au lieu d'être révisé ou mis à jour, par plusieurs autres documents de politique et lignes directrices publiés ultérieurement, à savoir :

- *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (2009) [Stratégie d'équité];
- *Note Politique/Programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario »* (2013) [NPP 119];
- *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario — Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique* (2014) [Lignes directrices];
- *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation* (2017) [Plan d'action pour l'équité].

Ces documents de politique ultérieurs dénotent une volonté constante de lutter *contre* l'iniquité raciale et une reconnaissance continue de la diversité des élèves en Ontario. La race y est traitée comme l'un des aspects de la diversité, un obstacle potentiel à l'équité et un motif illicite de discrimination. Ces documents changent d'optique en passant de politiques axées de manière ouverte et ciblée sur la lutte contre le racisme à « des politiques d'équité plus inclusives abordant un plus vaste éventail de facteurs discriminatoires⁶³ ». Ce changement d'optique élargit la portée de ces documents, en ce sens qu'ils tiennent compte d'un « plus grand nombre de facteurs liés à l'équité⁶⁴ ». Il permet également à une seule politique de couvrir tout l'éventail des motifs illicites de discrimination prévus dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. En fait, la race et le racisme cessent d'être une préoccupation politique ciblée pour être placés sous le cadre plus général de l'équité et de l'éducation inclusive.

Quand ces documents mentionnent le racisme, c'est en référence à leur prédécesseur (*L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle*) et pour situer le changement d'optique vers l'équité. Ainsi, dans les *Lignes directrices* de 2014, le racisme est inclus aux côtés du handicap parmi les exemples d'obstacles systémiques qui influent sur la réussite des élèves.

Le Ministère reste fermement déterminé à éliminer le racisme et la discrimination fondée sur un handicap. Malgré tous les efforts déployés, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques demeurent un problème.⁶⁵

Dans ces documents, l'équité est essentiellement examinée et mesurée à travers le prisme des idéologies néolibérales, qui mettent l'accent sur le taux d'obtention de diplôme, les résultats des tests normalisés et la réussite scolaire générale. Ce changement de discours en faveur des mesures néolibérales d'équité dans les politiques de l'Ontario est bien documenté dans la littérature savante^{66, 67}.



Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents inclus dans le présent rapport accordent une certaine attention à la profession enseignante et aux aspects particuliers de l'environnement d'apprentissage dans les écoles. Les notes Politique/Programmes (NPP) mentionnent des engagements pour lutter contre l'iniquité raciale et une approche en faveur de la diversité multiculturelle. Elles contiennent moins d'engagements sur l'équité raciale et les pratiques connexes.

Les notes Politique/Programmes *Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires* (NPP 128), *Prévention de l'intimidation et intervention* (NPP 144) et *Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves* (NPP 145) ne mentionnent la race ou le racisme que dans la mesure où il s'agit de motifs illicites de discrimination. De même, la race et le racisme *n'y sont pas* mentionnés comme des motifs ciblés *pour* l'équité. Ces notes mettent également l'accent sur les formes individualisées de discrimination, comme l'intimidation, et se concentrent de manière punitive sur les mesures disciplinaires, les codes de conduite et le contrôle du comportement individuel.

Sous l'intitulé « Diversité, équité et droits de la personne », la NPP 165 souligne la nécessité d'avoir « une main-d'œuvre enseignante diversifiée et représentative afin de répondre aux besoins d'un corps étudiant de plus en plus diversifié⁶⁸ ». Cette note indique que les pratiques et les politiques en matière d'emploi doivent être antidiscriminatoires et qu'il faut repérer et éliminer les obstacles pour « les peuples autochtones et les groupes visant l'équité » à chaque étape du processus d'embauche. Cette formulation encourage les pratiques de lutte *contre* les iniquités raciales, mais elle ne fait pas progresser les engagements en faveur de l'équité raciale sous la forme d'une discrimination positive qui favoriserait la diversité au sein du corps enseignant.



Manitoba

Contexte

Le ministère de l'Éducation du Manitoba énonce clairement sa mission et sa vision dans son site Web public :

Mission

Veiller à ce que tous les enfants et tous les jeunes du Manitoba aient accès à un éventail de possibilités éducatives de telle sorte que chaque apprenant connaisse le succès grâce à une éducation appropriée, stimulante et de grande qualité qui le prépare à l'apprentissage continu et à la citoyenneté dans une société démocratique, équitable et durable.

Vision

Faire en sorte que chaque apprenant termine les études secondaires avec un sentiment profond de satisfaction, d'espoir et d'optimisme⁶⁹.

Les documents ministériels que nous avons trouvés pour le Manitoba sont constitués d'énoncés de politique explicites ainsi que de manuels, de normes et de lignes directrices. Les normes « correspondent aux méthodes et aux services minimums qu'il faut offrir à tous les élèves du Manitoba »⁷⁰. Ces documents fondamentaux éclairent les politiques et les procédures au niveau des districts scolaires de la province.

Portée

Les documents de politique sont publiés dans le site Web public du ministère de l'Éducation du Manitoba, sous divers thèmes⁷¹ dans le sous-menu « Maternelle à la 12^e année » de la section Éducation. Douze documents répondent aux critères d'inclusion définis aux fins du présent rapport. Ils montrent que le ministère de l'Éducation du Manitoba élabore régulièrement des politiques et des procédures consacrées à la diversité multiculturelle et à l'équité dans la province. Cette élaboration a connu un changement graduel d'optique et est passée du multiculturalisme à l'équité ethnoculturelle, et plus récemment au respect de la diversité et à l'inclusion.

Les pratiques rattachées aux engagements couvrent les approches en matière d'éducation publique, la profession enseignante et l'environnement d'apprentissage. Les documents de politique considèrent les engagements comme des idéaux fondamentaux qui guident le système d'éducation. À propos de l'environnement d'apprentissage, l'apprentissage des langues est constamment cité comme une initiative importante de l'engagement contre le racisme. Ces documents accordent une certaine attention à l'importance du perfectionnement professionnel continu du personnel enseignant et aux pratiques d'équité en matière d'emploi. De plus, ils accordent une attention ciblée à l'inclusion des Autochtones, sous l'angle de l'intégration de leur représentation et de leurs perspectives dans le système d'éducation de la province.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Multiculturalisme et respect de la diversité

Quatre documents de politique du Manitoba montrent que la province adopte une approche dédiée en ce qui concerne l'élaboration d'une politique antiraciste dans l'éducation publique.

Le document *L'éducation multiculturelle : une politique pour les années 1990* [la *Politique multiculturelle*], publié en 1992 et présenté comme l'une des premières politiques d'éducation



multiculturelle du Canada⁷², constitue l'exposé le plus abouti de l'engagement de la province à l'égard de la lutte contre le racisme dans l'éducation publique et est toujours d'application. Il est considéré comme un cadre conceptuel pour l'éducation multiculturelle au Manitoba et propose une approche systémique comprenant trois « fers de lance » :

1. fierté de la diversité culturelle de la société manitobaine;
2. égalité des chances;
3. partenariat en vue d'atteindre « l'idéal multiculturel ».

Ces trois fers de lance sont essentiellement axés sur les initiatives de lutte contre l'iniquité raciale et visent l'inclusion multiculturelle. À cette fin, la politique inclut des objectifs liés à l'égalité des chances, la non-discrimination, la valorisation de la diversité auprès des élèves et « l'interdépendance de tous les groupes ethnoculturels »; l'encouragement des partenariats avec les groupes de communautés ethnoculturelles; et l'élaboration de programmes d'études qui favorisent [traduction libre] « la compréhension culturelle et interculturelle »⁷³. Elle accorde une attention particulière à la diversité linguistique. Elle cite des initiatives visant à améliorer le programme d'études en langues et à élaborer des programmes comme moyen d'intégrer « l'idéal multiculturel » dans le système d'éducation publique du Manitoba.

Cette politique contient également une liste d'initiatives à prendre par le ministère de l'Éducation en vue d'aider à sa mise en œuvre. Elle indique aussi des initiatives que les divisions scolaires, les établissements d'éducation postsecondaire⁷⁴ et les communautés ethnoculturelles sont « encouragés » à mener afin d'améliorer sa mise en œuvre. Les initiatives recommandées aux divisions scolaires sont notamment les suivantes :

- Élaborer leurs propres politiques d'éducation multiculturelle et les stratégies de mise en œuvre connexes;
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'initiation, de perfectionnement professionnel continu et de formation en cours d'emploi pour les administrateurs et administratrices, le personnel enseignant et le personnel de soutien;
- Nouer des partenariats avec les communautés ethnoculturelles;
- Tenir compte de la diversité multiculturelle de la population manitobaine dans leurs pratiques d'embauche.

Bien que la politique aille jusqu'à proposer des initiatives et des objectifs à différentes parties prenantes de l'éducation, sa formulation concernant la responsabilité de sa mise en œuvre manque de vigueur. Ainsi, les phrases décrivant les initiatives des divisions scolaires utilisent des formes verbales comme « devraient » ou « sont encouragées à », ce qui rend la responsabilité à l'égard de ces initiatives facultative et élimine toute conséquence en cas de non-mise en œuvre.

Après cette politique, le ministère de l'Éducation du Manitoba a publié, en 2003, *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle* qui indique, dans sa partie consacrée à sa raison d'être, qu'il a pour objet de servir de base aux discussions pour l'élaboration des politiques. Le document suivant, *Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année, 2006-2008*, en est une version plus récente et le résultat de plus amples consultations. Ce Plan d'action, publié en 2006, appelle à plus d'initiatives et à une application plus rigoureuse des principes fondamentaux énoncés dans la *Politique multiculturelle* et dans le document de 2003⁷⁵. Un rapport de consultation sur la politique de 2003 est disponible dans le site Web du ministère de l'Éducation du Manitoba⁷⁶ mais, comme il s'agit d'un rapport, nous ne l'avons pas inclus dans notre analyse de documents de politique.

Dans le document de politique de 2003 et celui de 2006 qui l'a suivi, l'optique du discours passe du multiculturalisme à la diversité et à l'équité ethnoculturelle. Le document de 2003, *Diversité et équité en éducation*, définit la diversité comme étant, fondamentalement, « [l'a]cceptation et [le] respect de la différence. »⁷⁷. Il ne définit pas la composante « ethnoculturelle » de l'équité, mais il rattache l'équité dans le domaine de l'éducation à la justice sociale et à l'élimination des obstacles à l'égalité contenus dans les politiques et les procédures discriminatoires. Outre ces



définitions, il pose un ensemble de principes qui éclairent l'approche à adopter à l'égard de l'équité et de la diversité. Ces principes indiquent que le respect de la diversité est essentiel pour répondre aux besoins de l'ensemble des apprenantes et des apprenants :

- L'élimination des obstacles systémiques et institutionnels contribue à la participation pleine et entière des élèves;
- La communication et la collaboration « au sein de l'ensemble du système » ainsi que de solides politiques et initiatives sont essentielles pour atteindre les buts visés;
- Le leadership et la surveillance des progrès accomplis sont indispensables au succès de la mise en œuvre.

Le document de politique de 2003 fixe également des objectifs visant la pleine participation des élèves, l'acquisition de connaissances pertinentes, la conscience de la diversité humaine et des peuples autochtones d'hier et d'aujourd'hui, et l'achèvement des études secondaires par l'ensemble des élèves. L'approche consistant à associer la diversité à l'équité ethnoculturelle, bien que le terme « ethnoculturelle » ne soit pas défini dans la politique, est un bon exemple d'équilibrage des efforts en faveur de l'équité raciale et des pratiques de lutte contre les iniquités raciales.

Les documents de politique de 2003 et de 2006 présentent tous deux des initiatives sous de vastes thèmes liés au développement des capacités du Ministère et des divisions scolaires, ainsi qu'à la constitution d'un corps enseignant plus inclusif. Ces initiatives dénotent une volonté de s'engager systématiquement pour l'éducation, la profession enseignante et l'environnement d'apprentissage. Dans ces engagements, les initiatives énoncées continuent de porter attention aux pratiques de lutte contre les iniquités raciales ainsi qu'à celles soutenant l'équité raciale. Ces initiatives comprennent la révision des politiques et des programmes et le renouvellement de la *Politique multiculturelle* du Ministère ainsi que ce qui suit : la fourniture d'une aide aux divisions scolaires pour qu'elles intègrent l'équité et la diversité dans les initiatives de planification des systèmes et de création d'écoles sûres, le perfectionnement professionnel et les pratiques positives et ciblées en matière d'emploi, une plus grande attention aux programmes d'enseignement des langues et une meilleure représentation de la diversité au sein des équipes chargées des programmes d'études et de la formation.

Dans ces documents de politique, la diversité linguistique demeure une composante importante de l'éducation axée sur le multiculturalisme et la diversité dans la province. Cette attention accordée à l'enseignement des langues est aussi manifeste dans le document *Policy for Heritage Language Instruction*, qui décrit le programme de la province visant à soutenir l'apprentissage de langues autres que les deux langues officielles du Canada (le français et l'anglais). Fait intéressant, dans cette politique, les langues autochtones ne sont pas considérées comme des langues « d'origine »⁷⁸.

Le document de politique de 2006 indique que les initiatives ministérielles s'étendent sur une période de trois ans (de 2006 à 2008) et reproduisent largement les initiatives de la précédente politique de 2003 (*Diversité et équité en éducation*). Cependant, le document de 2006 introduit quelques changements importants. Il contient une description plus détaillée des étapes et fournit des exemples de partenariats et de collaborations significatifs. Plus particulièrement, il accorde une attention explicite à la fourniture de lignes directrices ministérielles en matière de financement afin de soutenir les initiatives et à la rédaction d'une déclaration d'intention pour « confirmer l'importance de l'éducation multilingue pour tous les élèves et réitérer notre soutien aux langues autochtones, au français et aux langues internationales »⁷⁹. Il s'agit d'ajouts importants qui témoignent d'un équilibre entre les idées et les actes dans les engagements de la politique.

Le document de politique qui contient les engagements les plus récents contre le racisme au Manitoba date de 2015 et est intitulé *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine : Un document de soutien aux divisions scolaires et aux écoles*



indépendantes subventionnées du Manitoba pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine. Ce document est un guide qui résulte directement des initiatives prévues dans les politiques de 2003 et de 2006 ainsi que des modifications apportées aux lois provinciales. Dans les politiques pertinentes, l'une des initiatives était d'aider les divisions et les conseils scolaires à intégrer la diversité et l'équité dans la planification des systèmes et la création d'écoles sûres. Ainsi, la politique de 2003 indique ce qui suit : « Pour améliorer la sécurité dans les écoles, la lutte contre le racisme est essentielle. Nos projets d'accroissement de la sécurité à l'école nous donnent la possibilité de promouvoir la lutte contre le racisme »⁸⁰.

Le document de 2006 définit plus précisément le lien entre la création d'écoles sûres et les objectifs de lutte contre le racisme dans l'élaboration de « codes de conduite interculturels »⁸¹. Dans ces processus, la lutte contre le racisme est de plus en plus étroitement rattachée aux actes et aux comportements individuels, en particulier à la violence interpersonnelle et à l'intimidation. Cette mise en relief, quoiqu'importante, éloigne encore la lutte contre le racisme de l'engagement contre les aspects systémiques du racisme.

Cependant, cette politique fournit de solides mécanismes de reddition de compte, grâce à l'emploi d'une terminologie plus injonctive — le futur de l'indicatif y est utilisé pour décrire les actions, au lieu du conditionnel. Elle contient aussi des documents d'accompagnement supplémentaires afin d'aider les divisions scolaires à élaborer et mettre en œuvre les politiques en matière de diversité. Ces documents d'accompagnement fournissent des renseignements sur le libellé et le contenu, des exemples de définitions, une liste de vérification sur l'inclusivité, des références législatives et des dates limites de mise en œuvre. La fourniture de ces documents est utile pour l'élaboration de politiques, parce que ces documents présentent les principes et la terminologie de base à partir desquels créer et renouveler des politiques au niveau du district scolaire, tout en fournissant des indicateurs importants pour établir les progrès réalisés et les mesures prises.

Groupes en quête d'équité : Considérations relatives aux politiques

Tout au long de l'analyse des politiques du Manitoba, nous avons constaté qu'une attention constante et ciblée était accordée à l'éducation autochtone. Nous avons également trouvé une politique dédiée décrivant les protocoles à appliquer pour réaliser des cérémonies de purification appropriées et respectueuses dans les écoles. Ce document, intitulé *Protocole et orientations sur les cérémonies de purification : Protocole et orientations sur les cérémonies de purification à l'intention des divisions scolaires*, fournit une explication minutieuse sur les liens culturels à la purification, la signification de celle-ci, la raison d'être des cérémonies de purification, les personnes qui peuvent purifier et le déroulement d'une purification à l'école. Il constitue un important exemple de politique encourageant une normalisation des pratiques inclusives, en particulier celles permettant de mieux comprendre les Autochtones et leur vision du monde dans le cadre de l'éducation publique.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Il existe une mobilisation assez équilibrée en ce qui concerne les engagements de lutte contre le racisme pour l'éducation publique, la profession enseignante et l'environnement d'apprentissage. Les quatre documents de politique (décrits précédemment) accordent de l'attention à ces domaines dans leur partie contextuelle ainsi que dans leurs objectifs et les mesures qu'ils proposent. Le document de politique intitulé *Appartenir, apprendre et s'épanouir : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année* traite de l'approche en matière d'éducation publique en proposant la révision et le renouvellement des politiques et des programmes ainsi qu'un soutien aux divisions scolaires afin que celles-ci intègrent l'équité et la diversité dans leur planification des systèmes; pour la profession enseignante, il propose du perfectionnement professionnel et des pratiques ciblées et positives en matière d'emploi; et pour



l'environnement d'apprentissage, il propose des programmes d'enseignement des langues, des programmes d'études représentatifs et de la formation professionnelle.

Les documents de politique traitant de l'approche en matière d'éducation plus généralement inclus ici continuent de reconnaître l'importance de tenir compte d'une population manitobaine « de plus en plus » diversifiée. Cette diversité englobe également les élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des problèmes atypiques d'apprentissage, associant la diversité à une « philosophie de l'inclusion » pour le système d'éducation publique⁸².

Un seul document traite explicitement de la profession enseignante. Il s'agit du *Guide administratif pour les écoles : Administration scolaire*. Ce guide sert de document de référence sur les lois et les politiques, recensant l'ensemble des politiques, initiatives et dispositions législatives pertinentes et en vigueur qui régissent l'éducation dans la province. Cependant, comme nous l'avons indiqué précédemment, l'équité en matière d'emploi et la formation professionnelle continue sont intégrées dans d'autres politiques.

Dans les politiques, les engagements à l'égard de l'environnement d'apprentissage se concentrent sur les écoles sûres et sur les procédures visant à traiter l'intimidation. Ces documents englobent le racisme comme une forme d'intimidation. Cependant, la notion d'intimidation y est traitée avec énergie, et les mesures pour lutter contre l'intimidation sont rattachées à l'ensemble des élèves et des parties prenantes⁸³. Les documents concernant ce domaine d'engagement contiennent également des engagements ciblés à l'égard de l'apprentissage des langues, considéré comme un projet déterminant pour concrétiser la diversité et l'équité ethnoculturelle. Ces documents rattachent la langue à la culture et insistent sur les incidences générales de l'enseignement des langues pour la compréhension multiculturelle ainsi que sur le lien avec les identités des élèves.



Saskatchewan

Contexte

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan énonce son mandat et sa mission dans son plan annuel. Pour 2021-2022, son énoncé de mission est ainsi formulé :

[Traduction libre]

Le ministère de l'Éducation assure un leadership axé sur la stratégie, l'innovation et la collaboration dans les secteurs de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, de l'éducation de la prématernelle à la 12^e année, de la littératie et des bibliothèques. Il favorise la réussite scolaire, le bien-être des enfants et des jeunes de la Saskatchewan et une meilleure littératie familiale, les considérant comme le fondement du développement économique et social de la province⁸⁴.

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan fournit aux divisions scolaires de la province des documents de politique et de procédures explicites ainsi que des guides d'accompagnement et des manuels. Ces documents régissent les normes et décrivent les approches à utiliser pour mettre en œuvre les initiatives du Ministère ainsi que celles des divisions scolaires. Les documents de politique se trouvent dans la section de dépôt de documents du site Web de la province ainsi que sous divers thèmes de la section consacrée aux programmes et aux services dans le site Web du ministère de l'Éducation.

Notre analyse des politiques ministérielles de la Saskatchewan nous a permis de recenser dix documents de politique pertinents que nous avons inclus dans le présent rapport. Deux de ces documents sont des politiques fondamentales décrivant des approches généralisées à l'égard de l'éducation inclusive, du bien-être et de la réussite. Trois documents servent de guides d'orientation et quatre de cadres stratégiques qui contiennent des énoncés de politique et des recommandations de mise en œuvre. Enfin, nous avons inclus dans le présent rapport un énoncé de politique décrivant la position du Ministère à propos des alliances d'élèves en faveur de la diversité sexuelle et de genre.

Portée

Notre analyse des politiques et des procédures ministérielles de la Saskatchewan montre l'existence de politiques antioppressives ciblées à l'intention des écoles publiques de la province. Elle montre également une certaine répartition des approches et des pratiques de lutte contre le racisme se rapportant à la profession enseignante et à l'environnement d'apprentissage scolaire.

La plupart des documents de politique de la province contiennent des engagements et des énoncés fondamentaux détaillés et bien documentés concernant l'approche générale à l'égard de l'éducation publique. Bon nombre des documents aident aussi, sous différentes formes (listes de vérification, pistes de réflexion, remue-méninges, organigrammes, etc.) à la mise en œuvre des pratiques dans l'environnement d'apprentissage. Les approches et les pratiques antioppressives sont très étroitement rattachées aux approches et aux pratiques de lutte contre les iniquités raciales. Dans les documents ministériels de la province, l'attention accordée aux pratiques en matière d'équité raciale se manifeste surtout par des politiques et des énoncés de politique ciblés visant les Autochtones. Le document de politique *A Time for Significant Leadership: A Strategy for Implementing First Nations and Métis Education Goals* (2010) est un parfait exemple de politique où un cadre vient aider les écoles et les divisions scolaires à lancer des initiatives pour atteindre les objectifs de l'éducation des Premières Nations et des Métis dans la province, ou à poursuivre le travail déjà amorcé à cet égard.



Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Équité

Trois documents de politique mentionnent la race et le racisme, et font état de la volonté de lutter contre le racisme dans l'éducation publique en Saskatchewan. Dans l'ensemble, ces documents montrent un engagement de plus en plus ciblé visant à intégrer l'éducation des Premières Nations et des Métis dans le système et reconnaissent que le racisme est un obstacle à la réussite des élèves⁸⁵.

C'est dans le document de politique de 1997 intitulé *Our Children, Our Communities and Our Future: Equity in Education: a Policy Framework* que l'on fait le plus explicitement mention d'antiracisme. Sans toutefois parler exactement d'antiracisme, cette politique aborde le racisme et le sexisme sous le thème de l'équité⁸⁶ et prône une éducation non raciste et non sexiste. Au lieu de s'attaquer à l'iniquité, elle défend l'équité de traitement.

Cette politique reconnaît cependant que le racisme est omniprésent et qu'il est [traduction libre] « ancré et entretenu dans les attitudes, les comportements, les systèmes et les institutions qui façonnent la société⁸⁷ ». L'équité est abordée sous l'angle de l'inclusion, mais le document s'intéresse également aux particularités de l'équité raciale, soutenues par des engagements politiques. Ce document de politique contient aussi un glossaire et une définition détaillée de l'équité en éducation⁸⁸ dont la portée englobe certains aspects de l'emploi, des pratiques et des ressources pour l'environnement d'apprentissage, notamment pour l'évaluation, et la culture scolaire. Les parties introductives du document accordent une attention à l'approche en matière d'éducation publique, à la profession enseignante et à l'environnement d'apprentissage. En outre, ce document propose un cadre contenant une vision, des principes et un plan de mise en œuvre dans les divisions scolaires ou les écoles.

Cette politique indique clairement le partenariat des parties prenantes de l'éducation et leur engagement commun à [traduction libre] « travailler ensemble et partager la responsabilité d'instaurer un système éducatif dans lequel toutes les personnes ont la possibilité de réussir, d'être traitées dignement et de développer les compétences, les connaissances et les habiletés dont elles ont besoin pour participer utilement à la société⁸⁹ ». En outre, l'énoncé de vision détaille l'approche de la province à l'égard de l'équité en parlant d'appropriation et de responsabilité partagées, de la composition du personnel qui doit refléter les communautés servies, de la diversité des points de vue sur l'apprentissage et des avantages mutuels pour tous et toutes. Les principes du cadre proposé portent sur la valeur intrinsèque de chaque individu, l'importance de la coopération, de l'autonomisation et de la responsabilité partagée, ainsi que la réussite de chaque élève. L'atteinte des résultats visés passe par des approches holistiques et complètes, l'utilisation efficace des ressources et de solides obligations redditionnelles.

La partie « plan d'action » du document de politique de 1997 présente les arguments à l'appui d'une approche collaborative, axée sur les processus, qui comprend des stratégies sur la transformation personnelle et organisationnelle, le leadership proactif, les liens et le développement communautaires, la reddition de compte, la reconnaissance de la réussite et la diffusion des pratiques exemplaires. Ces stratégies décrivent la manière dont les actions proposées favorisent l'équité, et sont ensuite largement laissées à l'adaptation et à l'interprétation des écoles et des commissions scolaires. Elles sont rattachées à certaines parties prenantes du milieu de l'éducation dans la province, comme le ministère de l'Éducation, la Fédération des enseignantes et enseignants de la Saskatchewan (FES), la Saskatchewan League of Educational Administrators, Directors and Superintendents ainsi que le Indian and Métis Education Advisory Committee. L'inclusion de la FES dans ces responsabilités témoigne de l'importance d'assurer l'équité au sein de la profession enseignante et du fait que les syndicats de l'enseignement ont entièrement voix au chapitre du système d'éducation publique comme nulle part ailleurs.

Un changement terminologique s'observe dans le document de politique de 2004 intitulé *Caring and Respectful Schools: Towards School Plus – Ensuring Student Well-Being and Educational*



Success. Ce document se concentre expressément sur l'environnement d'apprentissage scolaire. L'équité n'est pas utilisée comme concept dans cette politique. L'accent est plutôt mis sur le comportement des élèves ainsi que sur les pratiques et les protocoles liés à l'intimidation, à la violence, à l'intervention de crise et à la discipline. La reconnaissance et l'acceptation de la diversité y sont présentées comme « les valeurs essentielles de communautés efficaces ». On s'éloigne ainsi des engagements systémiques à l'égard de pratiques en faveur de l'équité pour se rapprocher de formes d'engagement plus individualisées et interpersonnelles misant sur des pratiques liées au racisme, par exemple en ce qui concerne l'intimidation, la violence et la santé mentale, étant donné que le racisme n'est pas nommément mentionné dans le document. L'approche à l'égard de la diversité et le glissement vers le comportement individuel sont approfondis dans des documents de politique plus récents comme :

- *Pour une école où règnent accueil et respect — Prévention de l'intimidation : Politique modèle* (2006)
- *L'éducation à la citoyenneté numérique dans les écoles de la Saskatchewan : Guide de planification à l'intention des divisions scolaires et des écoles — Politiques relatives à l'éducation à la citoyenneté numérique de la maternelle à la 12^e année* (2015)

Groupes en quête d'équité : Considérations relatives aux politiques

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan accorde une attention concertée à l'inclusion et à la réussite des membres des Premières Nations et des Métis dans la province. Deux documents de politique inclus dans ce rapport présentent expressément des engagements et des processus de soutien pour l'intégration des visions du monde des Premières Nations et des Métis dans toutes les structures du système d'éducation publique de la Saskatchewan. Il s'agit des documents suivants :

- *A Time for Significant Leadership: A Strategy for Implementing First Nations and Métis Education Goals* (2010);
- *Inspirer la réussite : Cadre stratégique sur l'éducation des Premières Nations et des Métis de la prématernelle à la 12^e année* (2018).

Les deux documents susmentionnés intègrent les modes d'apprentissage des Premières Nations et des Métis. Chaque document utilise des cadres élaborés de façon collaborative et ancrés dans la vision du monde des Premières Nations et des Métis afin d'expliquer la politique et ses processus de mise en œuvre ou de décrire des concepts. Ainsi, *A Time for Significant Leadership* explique le leadership à partir de concepts métis consistant à développer et à encourager le leadership chez tous les individus et non pas uniquement chez les personnes dotées de certaines qualités.

En outre, ces documents de politique contiennent des parties détaillées que les écoles et les divisions scolaires peuvent consulter afin de mettre en œuvre la politique décrite. Ces parties traitent notamment des mesures de reddition de compte, des indicateurs et de la terminologie, permettant ainsi aux écoles ou aux divisions scolaires de se situer dans le processus continu d'intégration de l'éducation des Premières Nations et des Métis. Ces documents sont d'excellents exemples du type de pratiques de soutien requises pour la mise en œuvre et la reddition de comptes en matière d'équité raciale.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents présentés dans ce rapport accordent une certaine attention à la profession enseignante et à des aspects précis de l'environnement d'apprentissage. L'évocation de la race et du racisme se limite aux documents de politique susmentionnés. Cependant, il existe un engagement constant à l'égard de l'acceptation de la diversité dans les processus de l'éducation publique.



Dans ces documents, l'équité et le respect de la diversité sont les principaux domaines d'engagement liés aux pratiques en matière d'équité raciale. Ces documents mettent également l'accent sur les pratiques de collaboration. La politique de 1999 intitulée *Parent and Community Partnerships in Education: Policy Framework* fonctionne de concert avec un deuxième document datant de 1997 et intitulé *Equity in Education*, qui insiste sur l'importance des partenariats avec les parents et les Autochtones à l'échelon des divisions scolaires, et décrit les responsabilités des différentes parties prenantes comme les divisions scolaires, les directeurs et directrices d'école, le personnel enseignant, les élèves, les parents et les groupes communautaires.

En ce qui concerne la profession enseignante, bien que le perfectionnement professionnel soit constamment mentionné dans les documents de politique, notamment en ce qui a trait aux pratiques liées à l'environnement d'apprentissage⁹⁰ et aux pratiques d'embauche équitables⁹¹, nous n'avons trouvé aucune politique expressément liée à la profession enseignante durant notre analyse. Cependant, le document *A Time for Significant Leadership* contient une partie qui traite de chaque objectif de l'éducation des Premières Nations et des Métis en envisageant le perfectionnement professionnel qui pourrait être nécessaire ou lié à chacun. Ce document affirme constamment l'importance de l'apprentissage professionnel du personnel de l'éducation, qu'il considère comme un élément essentiel à l'atteinte des objectifs de l'éducation des Premières Nations et des Métis.

Les documents de politique qui traitent de l'environnement d'apprentissage continuent de présenter la diversité comme un facteur à prendre en compte dans les processus et les pratiques d'éducation. Ces documents mettent l'accent sur les relations interpersonnelles, les droits, les protocoles de comportement (les mesures disciplinaires et la réponse à la violence, notamment à l'intimidation)⁹², la citoyenneté numérique⁹³, les nouveaux élèves (comme les immigrantes et immigrants récemment arrivés au pays ou les élèves autochtones qui arrivent dans une école publique hors réserve)⁹⁴ et les clubs d'élèves comme les alliances gais-hétéros⁹⁵.



Alberta

Contexte

Le ministère de l'Éducation de l'Alberta énonce sa mission dans un document publié annuellement et intitulé *Guide de l'éducation : Préscolaire à 12^e année* :

Le ministère veille à ce que des possibilités d'apprentissage inclusives permettent aux élèves de réussir à titre de penseurs engagés et de citoyens éthiques dotés d'un esprit d'entreprise. Les principaux résultats visent à fournir, au système d'éducation de la maternelle à la 12^e année, une orientation stratégique, un financement et une assurance afin que tous les élèves obtiennent du succès dans leur apprentissage⁹⁶.

Les documents de politique en matière d'éducation que nous avons trouvés pour l'Alberta comprennent des directives d'orientation explicites ainsi que des arrêtés ministériels, des cadres de travail et des lignes directrices. Les conseils ou les districts scolaires de la province sont chargés d'adopter, de surveiller et de réviser des politiques ciblées en se fondant sur ces documents de référence publiés par le Ministère.

Nous avons trouvé les documents de politique dans la partie intitulée « K to 12 education policies and standards » (politiques et normes pour l'éducation de la maternelle à la 12^e année) du site Web du ministère de l'Éducation, ainsi qu'un *Guide de l'éducation* disponible sur une page qui contient les règlements, les politiques et les normes provinciales en vigueur. Nous avons également trouvé d'autres documents de politique dans le répertoire des publications du gouvernement de l'Alberta. Parmi tous les documents de politique disponibles dans ces sources, nous en avons réservé dix-neuf pour notre analyse : outre le *Guide de l'éducation*, dix documents présentant des lignes directrices ou des cadres de travail, quatre documents de normes ou documents fondamentaux, un plan d'action pour la mise en œuvre des politiques, et trois arrêtés ministériels. Nous avons également inclus un protocole d'entente détaillé sur l'éducation des Premières Nations en Alberta conclu entre le gouvernement du Canada, le gouvernement de l'Alberta et l'assemblée des chefs des Premières Nations signataires d'un traité en Alberta, qui prévoit l'élaboration d'un « plan d'action stratégique à long terme ».

Portée

Les documents ministériels de l'Alberta montrent qu'il existe un engagement généralisé contre l'iniquité raciale dans la province. Cet engagement s'exprime surtout par l'encouragement du respect de la diversité multiculturelle. Dans les documents de politique, les déclarations d'engagement figurent dans les parties décrivant les approches en matière d'éducation dans la province, tandis que les déclarations d'ordre général sur le respect de la diversité sont brièvement mentionnées dans les documents de politique traitant de la profession enseignante et de l'environnement d'apprentissage scolaire.

Les documents de politique de l'Alberta témoignent d'une attention constante au soutien ciblé de l'équité dans l'éducation pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits, que ce soit dans des politiques dédiées ou dans des engagements plus généraux à l'égard de l'éducation publique.

Approches à l'égard de la lutte contre le racisme : Respect de la diversité

Bien que l'expression « lutte contre le racisme » ne soit pas nommément utilisée dans les documents de politique, les idées antiracistes sont étroitement liées au respect de la diversité. Cette approche se retrouve dans l'ensemble des documents de politique, ce qui constitue un bon exemple d'approche systémique. Dans les parties introductives de nombre de ces politiques⁹⁷, la



diversité de la population de l'Alberta est régulièrement mentionnée comme étant un moteur du respect de la diversité au sein du système d'éducation publique. Cependant, les documents de politique ne contiennent aucune déclaration reconnaissant l'existence du racisme dans les systèmes d'éducation ou la société. Ils ne traitent pas non plus des notions de pouvoir qui perpétuent les iniquités raciales dans l'éducation, comme l'eurocentrisme et la suprématie blanche. Ils mentionnent uniquement ces notions de pouvoir pour définir l'intimidation.

Cette approche est parfaitement illustrée dans le document de lignes directrices de 2020 intitulé *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*. Ce document, destiné au personnel d'éducation et aux personnes concevant des programmes d'études, présente les questions à prendre en compte lors de l'élaboration des programmes d'études ou d'autres programmes. Ces questions permettent de veiller à ce qu'une ressource ou un programme réponde aux critères décrits dans le document pour tenir compte de la diversité et promouvoir le respect. Ces critères requièrent de s'interroger sur ce qui suit :

- les affirmations implicites et explicites à l'égard du respect de la diversité;
- l'approche adoptée à l'égard de la diversité dans un programme d'études ou autre programme, les représentations des différentes manières d'apprendre, de comprendre et de reconnaître la réussite;
- la mesure dans laquelle les documents élaborés peuvent aider ou non le personnel enseignant à [traduction libre] « gérer de manière positive la compréhension et le respect des autres »⁹⁸;
- la manière dont les documents encouragent l'exercice de la pensée critique vis-à-vis des personnes et de leurs actes.

Les approches susmentionnées sont régulièrement utilisées pour communiquer les engagements contre l'iniquité raciale. Les pratiques de lutte contre l'iniquité raciale sont regroupées sous une forme d'inclusion multiculturelle des groupes « minoritaires ». Les groupes minoritaires sont définis comme des marqueurs sociaux de l'identité et reconnus comme un motif de protection contre la discrimination garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁹⁹.

Cette approche démontre des engagements forts à l'égard des idées et des pratiques antiracistes, au sens de la volonté de lutter contre les iniquités raciales et de promouvoir l'inclusion. Cependant, elle est moins efficace pour communiquer les engagements antiracistes sous l'angle des idées et des initiatives *pour* l'équité raciale. Cela vient du fait que le respect de la diversité place les idées et les pratiques des personnes dans la sphère sémantique de l'inclusion et qu'il ne propose pas en lui-même des initiatives précises visant les iniquités vécues par les groupes raciaux traditionnellement et structurellement marginalisés.

De plus, bien que les lignes directrices encouragent les pratiques réflexives essentielles pour l'inclusion raciale, à part le respect de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, elles ne contiennent aucune mesure de reddition de comptes. Elles ne mentionnent aucune personne-ressource, à aucun niveau (Ministère, conseil/district ou école), qui serait chargée d'établir si les programmes d'études et autres programmes respectent leurs dispositions, la manière de les faire appliquer ou de surveiller leur respect, ou les processus liés à la manière ou au cadre dans lequel elles doivent être adoptées. Autrement dit, bien que ces lignes directrices soulèvent de solides questions essentielles pour réfléchir aux engagements et aux pratiques liés à l'inclusion raciale, elles ne prévoient aucune obligation redditionnelle qui permettrait de veiller à ce que ces aspects essentiels soient concrètement mis en œuvre pour instaurer l'équité raciale.

Ces lignes directrices ne contiennent pas non plus d'engagement fondamental à agir afin de dépasser la simple réflexion sur l'inclusion. Autrement dit, bien que le respect de la diversité nourrisse des idées importantes d'antiracisme, elles ne traitent pas assez en profondeur les



notions du pouvoir et de la suprématie blanche afin de contextualiser et de soutenir les idées et les pratiques en matière d'équité raciale.

Groupes en quête d'équité : Considérations en faveur de l'éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits¹⁰⁰

Au-delà des engagements généraux contre les iniquités raciales, le ministère de l'Éducation de l'Alberta fait preuve d'un engagement constant en faveur de l'équité raciale pour les élèves des Premières Nations, des Métis et des Inuits de la province. Cet engagement se retrouve dans trois documents de politique ciblés : un document fondamental, un cadre stratégique et un protocole d'entente. Le document fondamental, publié en 1987 et intitulé *Native Education Project: Statement of Purpose*, décrit les responsabilités et les objectifs concernant l'éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits pour les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits et pour les gouvernements des paliers fédéral et provincial. Il contient des énoncés de mandat et de vision clairs qui soulignent l'importance de la politique éducative pour l'équité. Il recommande notamment de fournir [traduction libre] « de meilleures possibilités et une chance égale aux élèves autochtones » et de continuer de « répondre aux préoccupations exprimées par les personnes autochtones à propos de l'éducation de leurs enfants »¹⁰¹.

Dans son introduction, ce document indique également que le personnel du projet d'éducation des Autochtones [traduction libre] « s'attache à élaborer et à mettre en œuvre des programmes et des services qui répondent aux besoins provinciaux et locaux des personnes autochtones de l'Alberta »¹⁰². Ces affirmations démontrent une conscience de la nécessité de mettre en place des pratiques et des approches ciblées en matière d'équité.

Ce document de politique décrit des tâches précises pour mettre en œuvre l'équité raciale, comme l'utilisation d'un financement dédié pour soutenir l'engagement des parents à l'égard des programmes et du développement des ressources, l'utilisation de données sur la représentation des Premières Nations, des Métis et des Inuits au sein du personnel des districts scolaires de la province afin de reconnaître les lacunes en la matière, ainsi que des mécanismes et des échéances pour rendre compte des progrès réalisés, développés avec des ressources locales. Ce document fondamental constitue donc un bon exemple de politique ciblée en matière d'équité raciale.

Le document *First Nations, Métis, and Inuit Education Policy Framework (2002)* fait le lien avec les engagements pris dans la précédente politique et les textes législatifs et poursuit la voie. Il présente sa raison d'être en expliquant qu'il constitue un « cadre de travail » qui inclut des idées et des pratiques sur l'équité raciale. Il présente un énoncé de principes et une vision qui guident la politique, des objectifs précis, des stratégies pour atteindre ces objectifs, des indicateurs de rendement pour surveiller les progrès réalisés, et les responsabilités des différentes parties prenantes. Il contient également des annexes qui fournissent un glossaire de termes se rapportant aux préoccupations et aux communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits ainsi qu'un historique des initiatives en matière d'éducation autochtone dans la province.

Le document *Memorandum of Understanding for First Nations Education in Alberta: Long Term Strategic Action Plan (2013)* décrit en détail l'historique et la raison d'être du soutien du Ministère à l'égard d'une éducation dirigée par les Premières Nations dans la province. Par son sujet, il sort donc du cadre défini pour être inclus dans le présent rapport, mais témoigne néanmoins de l'élaboration continue de politiques collaboratives et ciblées dans la province.

Ces documents de politique ciblés contiennent des mesures de reddition de comptes plus solides que le document *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*. Ils accordent également plus d'attention à des pratiques spécifiques, aux objectifs et aux besoins en résultats fondés sur des données probantes pour l'équité raciale. Par conséquent, ils accordent une attention plus explicite aux idées et aux pratiques antiracistes. Ainsi, *First Nations, Métis, and*



Inuit Education Policy Framework reconnaît la participation et la consultation de divers aînés, groupes et conseils de bande ainsi que de groupes communautaires des Premières Nations, des Inuits et des Métis à différents niveaux et dans différentes régions de la province. Cela montre que les pratiques consistant à donner voix au chapitre aux groupes en quête d'équité ne sont pas simplement reconnues, mais que ces groupes participent à l'élaboration de la politique en matière d'éducation.

À l'instar du document *Native Education Project*, ce document reconnaît l'importance des données pour appuyer la reddition de comptes et l'équité, ainsi que la nécessité d'améliorer les mesures et les indicateurs permettant de situer la réussite des élèves des Premières Nations, des Métis et des Inuits en regard des objectifs fixés dans la politique. Il contient donc de solides mécanismes de reddition de comptes, étant donné qu'il énonce expressément des indicateurs et des mesures des objectifs au lieu de remettre leur élaboration à de futurs travaux et à une autre politique. De plus, il décrit un processus annuel de révision comprenant des consultations et des comptes rendus internes (au sein du Ministère) et externes (aux communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits). Ce sont des aspects clairs de ce document de politique, qui inclut le processus de son élaboration et indique une méthode pour obtenir une reddition de comptes intégrée. Cette reddition de comptes va au-delà de l'énoncé des idées antiracistes de respect de la diversité et décrit quelques pratiques antiracistes précises pour soutenir l'équité raciale pour les élèves et les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Le ministère de l'Éducation de l'Alberta dispose également d'un document de lignes directrices intitulé *Lignes directrices en matière de pratiques exemplaires : créer des environnements d'apprentissage qui respectent les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre* (2016). Ce document situe l'identité de genre et l'orientation sexuelle comme étant des aspects de la diversité, et il intègre donc les idées et les pratiques en matière d'équité comme faisant partie du cadre plus vaste du respect de la diversité, qui est la principale approche en faveur de pratiques équitables dans la province.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Dans les trois domaines définis aux fins du présent rapport, les engagements contre le racisme continuent d'être exprimés au moyen de déclarations contre l'iniquité raciale, se présentant très souvent sous le prisme du respect de la diversité, avec quelques exemples de libellés ciblés sur l'engagement à l'égard des politiques.

Dans les documents de politique sur l'approche en matière d'éducation dans la province, le racisme n'est pas mentionné et la race n'est évoquée que dans le contexte des motifs illicites d'exclusion¹⁰³. Cependant, le « respect de la diversité » qui correspond également au fait d'être opposé à l'iniquité raciale, est rendu obligatoire (via des références à l'*Education Act* de l'Alberta) et présenté comme relevant de la responsabilité de l'ensemble des « partenaires » de l'éducation de la province, notamment les conseils scolaires, les directeurs et directrices d'école, le corps enseignant et les élèves¹⁰⁴, et comme étant l'un des cinq résultats et mesures de rendement dont les conseils scolaires doivent rendre compte dans leur rapport sur les résultats annuels en éducation¹⁰⁵.

Les documents de politique qui traitent de la profession enseignante contiennent des engagements contre les iniquités raciales consistant à adopter, chérir et respecter la diversité en tant que norme pour l'ensemble des éducatrices et éducateurs et administratrices et administrateurs de la province¹⁰⁶. Il existe quelques signes d'engagement en faveur de l'équité raciale, étant donné que le document de politique intitulé *Education Sector Workforce Planning Framework for Action* indique que l'une de ses cinq initiatives stratégiques consiste à fixer des priorités en matière de recrutement qui visent les « minorités visibles » et les « enseignantes et enseignants d'origine autochtone »¹⁰⁷. Ce document adopte un discours tourné vers l'avenir et ne



donne pas d'instruction sur le moment auquel les priorités doivent être atteintes, la manière de les atteindre et le caractère obligatoire ou facultatif des actions à mener.

Les documents de politique qui traitent de l'environnement d'apprentissage présentent le respect de la diversité comme la principale approche à l'égard de l'équité raciale. Ils mettent en évidence un aspect individuel des pratiques en matière d'équité dans la province, étant donné qu'ils présentent « la lutte contre le racisme » comme relevant de l'éducation civique et de la formation aux valeurs pour les élèves¹⁰⁸. Le respect de la diversité est rattaché à la lutte contre l'intimidation, au bien-être¹⁰⁹ et à un effet de l'apprentissage des élèves dans la province¹¹⁰. Ces documents contiennent également des mentions isolées de pratiques visant à développer le respect de la diversité, comme la meilleure prise en compte des divers points de vue culturels et savoirs dans la pédagogie¹¹¹, l'ajout d'un enseignement sur l'histoire des pensionnats et des traités pour les élèves¹¹² et l'importance de fournir aux élèves des soutiens respectueux des spécificités culturelles¹¹³.



Colombie-Britannique

Contexte

L'arrêté ministériel sur l'énoncé de politique en matière d'éducation du ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, mis à jour en 2021, indique l'énoncé de mission suivant :

[Traduction libre]

Le système scolaire de la Colombie-Britannique a pour but de donner aux apprenantes et apprenants les moyens de s'épanouir pleinement et d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes dont ils auront besoin pour contribuer à une société saine et à une économie prospère et durable¹¹⁴.

En Colombie-Britannique, le ministère de l'Éducation publie des énoncés de politique explicites ainsi que les cadres de soutien et les documents stratégiques connexes. Les documents de politique ministériels fournissent aux conseils scolaires des directives et des paramètres qu'ils doivent obligatoirement suivre lorsqu'ils élaborent des politiques et des procédures.

Une liste complète et bien organisée des documents de politique est directement accessible dans le sous-menu « Legislation and policy » (lois et politiques) du site Web du ministère de l'Éducation. Nous avons inclus dans ce rapport seize des politiques ministérielles concernant l'école publique, soit cinq documents de lignes directrices, dont trois sont directement liés aux politiques, et onze énoncés de politique. Il est intéressant de noter que la terminologie propre aux politiques est fournie dans le site Web du ministère de l'Éducation, au lieu d'être intégrée dans les documents de politique eux-mêmes. Parmi les provinces et territoires du Canada, seule la Colombie-Britannique organise sa terminologie de cette manière, et les termes utiles aux fins du présent rapport figurent dans la banque de mots qui se trouve à l'annexe B.

Portée

Les documents ministériels de la Colombie-Britannique révèlent une approche uniforme pour reconnaître et tenir compte de la diversité de la population scolaire de la province. Cette approche se manifeste sous la forme d'engagements contre les iniquités raciales à travers des liens étroits avec les lois relatives aux droits de la personne¹¹⁵, par la mention régulière de la race en tant que composante de la diversité¹¹⁶, et par le traitement de la race en tant que composante des relations sociales dans divers contextes¹¹⁷. Dans les documents de politique, la lutte contre le racisme est mentionnée comme une notion liée à la responsabilité sociale, un objectif du multiculturalisme¹¹⁸ et un élément de la santé mentale et du bien-être des élèves¹¹⁹. Des engagements ciblés figurent dans les politiques dédiées sur le financement de l'éducation pour les personnes autochtones, réfugiées et récemment immigrées.

Les documents de politique montrent un besoin constant d'idées et d'approches fondamentales pour appuyer les pratiques et les initiatives figurant dans les engagements en faveur de l'équité et de l'inclusion dans les écoles publiques. Cependant, les énoncés concernant les pratiques et les mécanismes de reddition de comptes sont généraux et manquent de précision quant aux échéances et aux responsabilités.

Approches à l'égard de la diversité et de la sécurité

En Colombie-Britannique, les pratiques de lutte contre le racisme et les concepts connexes sont exprimés dans quatre documents de politique et selon deux grands axes, à savoir la diversité et les écoles sûres et bienveillantes :



- *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre* (2008);
- *Diversity in B.C. Schools Policy* (2017);
- *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* (2008);
- *Safe and Caring School Communities Policy* (2017).

Non seulement les documents de politique susmentionnés illustrent l'approche suivie en matière d'éducation publique en Colombie-Britannique, mais ils contiennent aussi quelques directives sur les pratiques en matière d'emploi pour la profession enseignante, des objectifs pédagogiques et une orientation pour l'environnement d'apprentissage dans les écoles.

Tous ces documents servent de guides conceptuels et procéduraux fondamentaux pour aider les conseils scolaires et les écoles à réviser, à élaborer et à développer leurs politiques. Les énoncés de politique comprennent ce qui suit : un bref énoncé de la politique, des références au cadre légal et une description des procédures générales. Dans ces documents, le racisme est expressément mentionné comme étant l'un des problèmes sociaux qui requiert l'attention des partenaires de l'éducation et des membres de la communauté¹²⁰. Il se retrouve ainsi placé au rang des nombreux « problèmes » sociaux qui découlent d'une population diversifiée, ce qui fait de la diversité l'enjeu plus général de l'engagement politique.

Le document-cadre de 2008 intitulé *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique* a pour objet d'aider le système scolaire à s'acquitter de ses obligations légales et à « poursuivre ses efforts actuels en vue de créer et de préserver des milieux d'apprentissage et de travail adaptés aux divers besoins sociaux et culturels des collectivités qu'il a la tâche de servir¹²¹ ». Cet énoncé reconnaît que la portée des engagements comprend l'environnement scolaire et l'environnement d'apprentissage des élèves, mais aussi, et c'est important, l'environnement de travail des éducateurs et éducatrices et des administrateurs et administratrices. Dans ce document de politique, les concepts de multiculturalisme, de droits de la personne, d'équité en matière d'emploi et de justice sociale servent de piliers à l'approche fondamentale à l'égard de la diversité dans le système éducatif de la province. Ce document-cadre sur la diversité et l'énoncé d'engagement ci-dessus favorisent les idées *contre* les iniquités raciales à travers le multiculturalisme et les droits de la personne. Il contient également des idées *pour* l'équité raciale à travers l'équité en matière d'emploi et la justice sociale.

Ce document-cadre définit chaque concept (multiculturalisme, droits de la personne, équité en matière d'emploi, justice sociale), fournit une liste d'objectifs et présente les lois phares liées à ces concepts. Le document de politique *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* suit une structure similaire, avec des parties décrivant les attributs des « écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline ». Il présente des normes pour l'établissement de codes de conduite dans les écoles et expose à grands traits des considérations liées aux données en ce qui concerne le respect de la vie privée, le signalement et l'intervention.

Dans ces quatre documents de politique, les idées et les objectifs se limitent essentiellement au respect des lois et aux normes juridiques. Dans sa section consacrée aux lois phares pour la justice sociale, le document *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre* indique que la justice sociale ne fait l'objet d'aucune loi particulière au Canada, mais que certaines dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* en défendent les principes.

C'est également le cas du document de politique *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, quand il met l'accent sur l'égalité et la défense des droits de la personne¹²². Ce document mentionne la race uniquement pour indiquer qu'il s'agit d'un motif illicite de discrimination aux termes de la *Multiculturalism Act* et du *BC Human Rights Code*. Il indique également que les initiatives visant l'équité en matière d'emploi sont « autorisées » en vertu de l'article 15 de la *Loi constitutionnelle de 1982*¹²³.

Bien que le respect des lois constitue une bonne motivation pour agir, il implique aussi une insistance sur l'aspect descendant du processus, ce qui pourrait limiter l'élaboration locale de politiques, en particulier pour l'équité raciale. Le respect des lois implique aussi qu'on s'éloigne



des pratiques en faveur de la justice sociale pour privilégier la défense de l'égalité des droits. C'est une pratique contre l'iniquité raciale, mais pas nécessairement pour l'équité raciale. C'est une pratique pour l'égalité raciale. Dans *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, la justice sociale est présentée comme « un code du signalement » des incidents de violence et des dangers, par opposition à une « loi du silence¹²⁴ ». Cela réduit la justice sociale à une pratique consistant à signaler les incidents de violence et les atteintes aux droits et libertés garantis par la loi. De ce fait, tandis que les idées de justice sociale et d'équité raciale sont clairement énoncées dans les documents de politique, les énoncés de pratique mettent davantage l'accent sur l'égalité raciale et sur les pratiques de lutte contre les iniquités raciales.

L'énoncé de politique le plus récent sur la diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique, dont la dernière révision remonte à 2017¹²⁵, marque un éloignement supplémentaire par rapport aux énoncés de pratique sur l'équité raciale pour tendre vers l'égalité raciale. Ce document continue de mettre l'accent sur le respect des différences et la nécessité pour les écoles et les conseils scolaires d'élaborer des politiques conformes aux exigences légales qui favorisent la diversité et le respect des droits. La justice sociale n'y est pas mentionnée, ce qui minimise l'importance de cette composante d'une action proactive en tant que pratique et approche liées à la diversité dans l'éducation publique en Colombie-Britannique.

L'équité en matière d'emploi est également minimisée, car le document ne mentionne que brièvement la nécessité pour les responsables de l'éducation de tenir compte des [traduction libre] « besoins diversifiés des élèves et des employés¹²⁶ » dans leurs procédures et politiques. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est présentée comme une loi faisant autorité, mais, hormis cette simple mention, l'énoncé de politique ne fait aucun lien avec elle¹²⁷. La partie du document consacrée aux procédures décrit vaguement les mesures à prendre. Autrement dit, les étapes visant à guider les pratiques sont généralisées et ne sont assorties d'aucun mécanisme précis de reddition de compte. Ainsi, le document indique que [traduction libre] « les domaines à améliorer sont recensés » et que les politiques [traduction libre] « devraient être régulièrement révisées »¹²⁸, sans parler d'échéances, d'aide financière ou de personnel responsable. Ces étapes généralisées confèrent plus d'autonomie aux districts scolaires, mais engendrent un manque de reddition de comptes au niveau du Ministère.

Le document *Safe and Caring School Communities Policy* présente un meilleur équilibre entre les obligations de reddition de comptes du Ministère et celles des districts scolaires. Il contient des suggestions pour coordonner le personnel ainsi que pour élaborer, réviser et mettre en œuvre un code de conduite pour les districts (plus détaillées dans un document de lignes directrices¹²⁹), un protocole d'évaluation des risques de violence et un outil en ligne pour le signalement des actes d'intimidation.

Groupes en quête d'équité : Considérations en faveur de l'éducation des élèves des Premières Nations et des élèves réfugiés

Le document *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre* indique ce qui suit : « À titre de premiers habitants du Canada, les peuples autochtones accordent à leur culture une définition qui diffère de la définition plus vaste donnée à la mosaïque culturelle de notre pays, dans le cadre du multiculturalisme¹³⁰. » Il énumère ensuite les buts et les objectifs du multiculturalisme et de l'éducation des élèves autochtones dans les écoles de la Colombie-Britannique. L'un de ces objectifs est d'« établir des services tenant compte des différences culturelles, de façon qu'ils puissent répondre aux besoins changeants des collectivités qui forment leurs clientèles, au lieu de s'attendre à ce que les clients et les consommateurs s'adaptent à leur façon de faire¹³¹ ». Bien que cette phrase utilise un langage néolibéral préoccupant sur les relations avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits en tant que consommateurs et clients de l'éducation publique dans la province, elle offre aussi une approche en faveur de l'équité raciale.



L'énoncé de politique sur le financement de l'éducation des élèves autochtones montre aussi un engagement ciblé. Il clarifie le fait qu'un [traduction libre] « meilleur financement » pour les élèves d'ascendance autochtone est alloué en particulier pour [traduction libre] « des programmes et des services éducatifs adaptés aux réalités culturelles, qui contribuent à la réussite des élèves autochtones¹³² ». Ce financement est subordonné à l'*Operating Grants Manual* de l'année en cours, mais toute dépense doit être clairement documentée et liée aux « ententes de rehaussement de l'éducation autochtone » conclues par les districts¹³³.

Il existe également deux politiques ciblées concernant les personnes réfugiées et les personnes réfugiées nouvellement arrivées ainsi que le droit de ces personnes à un financement et à un soutien éducatif dans le système d'éducation publique en Colombie-Britannique. Ces politiques reconnaissent la nécessité de tenir compte de la situation unique des élèves réfugiés. Les initiatives qui y sont décrites se limitent cependant à la manière d'appliquer correctement la classification scolaire, au financement et aux critères d'admission pour les programmes d'apprentissage de l'anglais. Ces politiques font également brièvement référence à la possibilité d'un soutien social supplémentaire pour les élèves réfugiés ainsi qu'à une ressource documentaire à cet égard pour le personnel enseignant.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique de la Colombie-Britannique indiquent constamment dans leurs parties préliminaires que la diversité de la population de la province est un moteur pour intégrer des pratiques équitables dans le système scolaire. Ces documents accordent également une attention constante aux besoins des élèves autochtones de la Colombie-Britannique qui fréquentent le système d'éducation publique¹³⁴. Ils continuent de placer la mise en œuvre entre les mains des districts et des conseils scolaires et fournissent des lignes directrices générales concernant les responsabilités à l'égard de la préparation de rapports, de la planification et de la révision des politiques, des buts, des objectifs et des plans¹³⁵.

En ce qui concerne la profession enseignante, nous avons trouvé deux documents de politique portant sur la conduite et les normes pour les éducateurs et éducatrices, ainsi qu'un guide de mise en œuvre. Ces documents citent constamment un engagement à l'égard de la diversité et la responsabilité des éducateurs et éducatrices d'appliquer cette approche dans leur travail et leur vie professionnelle. En outre, il existe un énoncé de politique sur l'importance du perfectionnement professionnel et du temps alloué à la collaboration en tant que facteurs de la réussite des élèves¹³⁶. Cependant, ces idées ne sont pas rattachées à des initiatives ou à des financements précis dans les documents de politique. De plus, comme nous l'avons indiqué précédemment, l'équité en matière d'emploi est l'un des quatre piliers de l'approche de la Colombie-Britannique consistant à encourager la diversité dans le système éducatif. Dans *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, la partie consacrée à l'équité en matière d'emploi contient un objectif consistant à « remédier aux effets de mesures discriminatoires passées, en adoptant des politiques et des pratiques constructives et en prenant des mesures raisonnables d'adaptation¹³⁷ ». Cette phrase reconnaît la nécessité de procéder aux embauches en mettant l'accent sur l'équité, mais il n'existe aucune autre mention de procédures pour soutenir cette approche.

Dans les politiques concernant l'environnement d'apprentissage à l'école, l'accent est mis sur les pratiques et les approches individuelles de lutte contre les iniquités raciales, qui passent par le respect de la diversité et la défense des droits de la personne. Une attention permanente est également accordée à la nécessité d'intégrer des pratiques spécifiques et à la prise en compte des points de vue et de la diversité autochtones dans les classes au moyen des programmes d'études et des ressources¹³⁸. Ces énoncés sont le plus souvent exprimés en tant qu'aspects à inclure aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre, plus particulièrement au niveau des conseils et des districts scolaires¹³⁹.



Yukon

Contexte

Notre analyse ne nous a pas permis de recenser d'énoncés de mission, de vision ou de mandat clairs pour le Yukon. La description du ministère yukonnais de l'Éducation, toutefois, renferme ce qui se rapproche le plus d'un énoncé de l'approche du Ministère en matière d'éducation. On peut y lire ce qui suit :

En vertu de la Loi sur l'éducation, le ministère de l'Éducation a le mandat de fournir un enseignement accessible et de qualité à tous les apprenants du territoire. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires en éducation — notamment les Premières nations du Yukon et les communautés scolaires — pour développer et améliorer nos programmes et nos pratiques¹⁴⁰.

Au Yukon, les politiques sont élaborées au niveau ministériel. De fait, les documents de politique inclus aux fins du présent rapport et dont il est fait état ci-dessous comprennent des politiques et des procédures explicites, ainsi que des lignes directrices, des protocoles, des normes et un plan de soutien connexes.

Nous avons trouvé les documents énonçant les politiques relatives à l'éducation accessibles au grand public sous la rubrique « Éducation et écoles » du site Web du gouvernement du Yukon. Parmi les publications du ministère provincial de l'Éducation, onze documents de politique répondent aux critères d'inclusion retenus pour la présente analyse. Cinq d'entre eux décrivent de façon explicite les procédures et les principes à mettre en œuvre dans les écoles publiques financées par l'État sur le territoire; cinq consistent en des protocoles, des normes et des lignes directrices concernant la dotation, l'inclusion culturelle, la médecine traditionnelle, la menace et le risque de violence, et les objectifs du programme d'études dispensé dans les écoles yukonaises; et un sert de plan de soutien à la *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes* du Yukon.

Portée

Les documents inclus dans notre analyse des politiques et des procédures traduisent une volonté directe et déclarée de lutter contre le racisme systémique dans les écoles publiques yukonaises¹⁴¹. En ce qui concerne les approches en matière d'éducation publique, les documents inclus dénotent un engagement direct envers l'inclusion culturelle et la sensibilisation aux cultures dans l'ensemble des écoles du territoire. Ils présentent également des pratiques et des approches faisant la promotion de la lutte contre la discrimination, de la quête d'équité et de l'inclusion au sein de l'environnement d'apprentissage en milieu scolaire et de la profession enseignante.

Les documents de politique publiés par le ministère yukonnais de l'Éducation renferment des engagements directs en faveur de la mise en œuvre de pratiques et d'approches réparatrices dans les écoles. On peut voir également que les principes de l'inclusion, du respect et de la promotion d'un climat scolaire positif qui caractérisent les milieux scolaires « sûrs et accueillants » sont enchâssés dans bon nombre d'entre eux. En ce qui a trait aux pratiques liées à des groupes précis de lutte pour l'équité raciale, les documents inclus font état d'approches et de pratiques ciblées à l'intention des membres des Premières Nations du Yukon, qui font de l'établissement de priorités dans les pratiques d'embauche, de la lutte contre le racisme systémique à l'endroit des membres des Premières Nations, ainsi que de la connaissance, de la



légitimation et de la célébration des cultures des Premières Nations des aspects importants des politiques à l'échelle du territoire.

Approches à l'égard de l'inclusion culturelle

Les documents de politique distribués par le ministère de l'Éducation du Yukon reflètent une volonté directe de lutter contre le racisme systémique dans les écoles par l'inclusion culturelle. Publiées en 2016, les normes d'inclusion culturelle, regroupées dans un document de politique intitulé *Cultural Inclusion Standards for all Schools*, offrent une réponse ferme et directe aux objectifs élaborés dans la foulée d'un protocole d'entente conclu entre le gouvernement fédéral, le gouvernement du Yukon et le Conseil des Premières Nations du Yukon. Ce document commence par énoncer les droits reconnus aux Autochtones par diverses lois, puis se consacre à la « lutte contre le racisme systémique » comme moyen de faire valoir ces droits. Vient ensuite une section sur les principes de l'inclusion culturelle grâce à l'établissement de relations réparatrices dans les écoles en faveur des membres des Premières Nations du territoire. Cette approche, en étant contre les inégalités raciales, traduit le souci de soutenir ces droits, mais c'est une approche qui fait également la promotion de l'équité raciale en attirant l'attention sur les mécanismes du racisme dont sont victimes les membres des Premières Nations dans le système d'éducation.

Selon le document de politique, l'inclusion culturelle passe d'abord par la reconnaissance des répercussions négatives du système canadien des pensionnats sur les Premières Nations. C'est le seul document de l'analyse pancanadienne qui contient davantage qu'une simple mention des pensionnats. De fait, dans les *Cultural Inclusion Standards in all Schools* de 2016, on peut lire que ce sont [traduction libre] « le racisme systémique, l'intimidation et la ségrégation qui mettent les élèves des Premières Nations en position défavorable. Nous cherchons à renverser cette dynamique dans les écoles et la salle de classe en transformant le racisme en une légitimation et une célébration des cultures, et en offrant aux élèves des mesures de soutien culturellement adaptées¹⁴². » Ce document sur l'inclusion culturelle traduit une volonté claire d'œuvrer à la réconciliation pour faire face aux répercussions du régime canadien des pensionnats sur les élèves des Premières Nations¹⁴³. On y trouve également quatre normes minimales définies par la Commission de l'éducation des Premières Nations pour guider le travail de réconciliation à faire dans les écoles yukonaises¹⁴⁴. Les normes abordent des aspects renvoyant à ce qui suit :

1. la sensibilisation aux cultures;
2. l'accès aux connaissances;
3. les relations;
4. les langues.

Ces normes minimales ont été fixées pour améliorer l'environnement d'apprentissage et les taux de réussite scolaire de l'ensemble des élèves des écoles publiques du Yukon¹⁴⁵. Elles se distinguent des objectifs ou des pratiques se rapportant à la performance scolaire comme mesure de l'équité raciale et reflètent l'attention accordée à l'éducation publique comme cadre de promotion de l'équité raciale sur les plans de l'appartenance sociale et culturelle, de la légitimation et du développement des relations. En ce qui a trait à la manière de faire face aux effets à long terme de ce système sur les élèves des Premières Nations, la *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes* de 2018 et le plan de soutien qui l'accompagne (*Politique relative aux écoles sûres et accueillantes et plan de soutien pour 2019-2020*) reconnaissent aussi l'importance d'adopter dans les écoles publiques des pratiques et des approches réparatrices qui témoignent d'un engagement soutenu à l'égard de cette notion dans l'enseignement public à l'échelle du territoire.

Dans la *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes* du Yukon (2018) et le plan de soutien connexe, le respect d'autrui est aussi largement couvert. Ces documents continuent de mentionner les pratiques réparatrices, mais se concentrent plus précisément sur les pratiques



influant sur les comportements individuels. Le respect figure parmi les principaux objectifs de la *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes* du Yukon, au même titre que la prévention de l'intimidation et la promotion d'un environnement scolaire positif¹⁴⁶. Selon les « Normes de comportement », le respect et la responsabilité signifient que « [l]es membres de la communauté scolaire doivent (...) respecter et traiter les autres de manière juste, peu importe leur race, leur ascendance, leur lieu de naissance, la couleur de leur peau, leur origine ethnique, leur nationalité, leur religion, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs handicaps, etc.¹⁴⁷ ». L'importance du respect d'autrui, à la lumière de ces facteurs de marginalisation, témoigne d'une approche non ciblée cohérente avec l'opposition aux inégalités raciales comme moyen de lutter contre le racisme dans les écoles.

Le mot « discrimination » revient dans quatre des documents de politique inclus en référence aux droits, aux comportements et aux ressources. Comme le prévoit la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon, les comportements discriminatoires de la part du personnel et des élèves ne doivent pas être tolérés dans les écoles^{148, 149}. L'utilisation de matériel et de ressources discriminatoires, « à moins qu'il soit nécessaire dans le contexte d'enseignement/d'apprentissage d'avoir du matériel explicite pour développer l'esprit critique des élèves sur certaines questions bien particulières », est interdite également dans les écoles publiques yukonaises¹⁵⁰. De toute évidence, les principes énoncés ci-dessus traduisent un attachement constant et profond aux pratiques antidiscriminatoires dans les écoles publiques du Yukon, ainsi qu'une attention ciblée en matière d'équité raciale pour les membres des Premières Nations du Yukon.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique inclus dans la présente analyse montrent que des engagements envers la quête d'équité, la lutte contre la discrimination, la lutte contre le racisme et les pratiques inclusives sont régulièrement pris au sein de la profession enseignante et de l'environnement d'apprentissage dans les écoles publiques yukonaises.

Les documents font ressortir des pratiques en matière de quête d'équité, de lutte contre la discrimination et d'inclusion au sein de la profession enseignante. De fait, dans le *Protocole de dotation* de 2017, on peut lire que la priorité est accordée aux enseignantes et enseignants des Premières Nations pour combler les postes vacants dans les écoles¹⁵¹. Ce protocole d'établissement des priorités vise essentiellement à « [tenir] compte de l'engagement du Ministère d'augmenter la représentation des Premières nations au sein du corps enseignant au Yukon¹⁵². » Quant à elle, la politique *Respect au travail* de 2020 dénote des pratiques antidiscriminatoires et inclusives dans la profession enseignante. Ensemble, ces pratiques témoignent du souci d'équilibrer les principes d'équité raciale pour soutenir la représentation des Premières Nations au sein de l'effectif enseignant, et visent à faire en sorte qu'on s'attaque aux pratiques discriminatoires négatives qui perpétuent les inégalités raciales en reconnaissant les mesures de protection et en mettant l'accent sur les pratiques discriminatoires non négatives en milieu de travail.

En ce qui concerne l'environnement d'apprentissage dans les écoles publiques du Yukon, le document *Safe and Caring Schools Policy and Support Plan* de 2020-2021 met en évidence l'engagement pris en faveur de la lutte contre le racisme systémique grâce à l'inclusion sociale. La politique *Médecine traditionnelle — Lignes directrices pour les écoles* (2018) vient aussi appuyer la lutte contre le racisme en fournissant des lignes directrices adaptées sur la manière de faire de l'intégration des connaissances et des cérémonies traditionnelles des Premières Nations aux programmes des écoles yukonaises une pratique courante. En outre, les *Lignes directrices pour l'approbation de projets, d'exposés, de ressources et de matériel présentés ou utilisés dans les écoles du Yukon* de 2019 et la politique *Orientation sexuelle et identité de genre*, adoptée en 2021, font ressortir des pratiques visant à prévenir la discrimination destinées au personnel enseignant et aux élèves, et compatibles avec les programmes d'études.



Territoires du Nord-Ouest

Contexte

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest s'est doté d'un énoncé de mission clair pour guider l'éducation sur le territoire :

Mission

Assurer le développement de la population des Territoires du Nord-Ouest et permettre à tous de réaliser leur plein potentiel, de s'épanouir et de contribuer à une société solide et prospère¹⁵³.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'essentiel du travail d'élaboration et de mise en œuvre des politiques s'effectue au niveau ministériel. Par conséquent, les documents qui font état des politiques et des procédures en matière d'éducation prennent la forme de directives ministérielles (DM) ou de documents de politique, y compris de cadres et de lignes directrices, qui s'accompagnent de manuels et de plans d'action destinés à appuyer les conseils scolaires et les écoles du territoire.

Les documents d'accès public énonçant les politiques en matière d'éducation sont répartis sous divers thèmes dans la section Programmes et services du site Web du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest. Treize d'entre eux répondent aux critères de sélection de la présente analyse. Neuf sur ces treize sont des DM qui renferment des lignes directrices, des principes, des attentes, des processus et des objectifs précis que les écoles ténaises sont tenues de respecter conformément aux initiatives du Ministère sur le plan de l'éducation, et trois sont des cadres stratégiques assortis de plans d'action connexes. Enfin, il y a un manuel associé à une DM sur l'intégration scolaire (appelée aussi inclusion scolaire ou éducation inclusive) sur le territoire.

Portée

L'analyse des politiques et des procédures montre que le système d'éducation publique des Territoires met l'accent sur les politiques d'éducation inclusive. Les documents de politique inclus dans l'analyse témoignent également des engagements pris pour assurer l'égalité des chances pour tous les élèves. En ce qui concerne la profession enseignante, les documents traduisent un attachement à bâtir une main-d'œuvre représentative qui donne la priorité à l'emploi des habitants du Nord canadien.

Bon nombre des documents inclus soulignent l'importance de l'éducation adaptée à la culture dans les Territoires du Nord-Ouest. Les documents de politique axés sur cette forme d'éducation renferment des principes directeurs et des directives visant les programmes d'orientation culturelle du personnel enseignant. Les politiques ciblées à l'intention des détenteurs de droits issus de traités et des Premiers peuples des Territoires du Nord-Ouest reflètent un certain engagement en faveur de l'équité raciale.

Approches à l'égard de l'éducation inclusive

Bien que la lutte contre le racisme ne soit pas mentionnée directement, les idéaux et les pratiques se rapportant à l'équité raciale s'articulent principalement autour des pratiques et des procédures liées à l'intégration scolaire au sein du système d'éducation publique des Territoires du Nord-Ouest. Cette approche de l'éducation inclusive se traduit essentiellement par la mise en œuvre et la promotion du principe de l'égalité des chances pour l'ensemble du personnel enseignant et des élèves, et par le respect de la diversité inhérente. C'est d'ailleurs ce qui ressort du *Manuel sur l'inclusion scolaire*, publié en 2017 :



L'inclusion scolaire aux Territoires du Nord-Ouest (...) est respectueuse de la diversité des élèves et du personnel quant à la race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine ethnique, au lieu d'origine, aux croyances, à la religion, à l'âge, aux incapacités, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle, à l'état matrimonial, à la situation de famille, à l'appartenance familiale, aux convictions politiques, aux associations politiques, à la condition sociale et aux condamnations qui peuvent faire l'objet d'un pardon ou d'une suspension du casier¹⁵⁴.

Le terme « race » n'est mentionné explicitement que dans trois des documents de politique inclus. Aucun des documents ne définit ni n'utilise le mot « racisme ». De plus, aucune volonté manifeste de condamner les actes de racisme ou de discrimination dans les écoles n'a pu être recensée dans les documents inclus. Par conséquent, bien que les documents de politique retenus témoignent d'un engagement en faveur de la notion générale de lutte contre le racisme en tant que moyen de combattre les inégalités raciales, et de la reconnaissance de la race en tant que caractéristique de la diversité individuelle, le racisme ne fait l'objet d'aucune discussion ou attention directe dans le système d'éducation publique des Territoires.

Publié en 2004, le document *Honorer l'esprit de nos enfants : Un guide pour les programmes de counseling scolaire aux Territoires du Nord-Ouest*, toutefois, donne une description détaillée des perspectives des programmes Dene Kede (Premières Nations) et Inuuqatigiit (Inuit) concernant l'éducation, les valeurs, les approches parentales et les approches à l'égard des enfants. Ces perspectives et valeurs sont ensuite incorporées au cadre pour le counseling, dont on dit qu'il découle d'enquêtes approfondies réalisées auprès du personnel des écoles des Territoires. Ce guide traduit un souci de répondre aux besoins « sur le terrain » des éducateurs et éducatrices pour soutenir les élèves des écoles publiques des Territoires, et montre qu'on a intégré délibérément les visions du monde des Premières Nations et des Inuits aux approches en matière de politiques.

Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique inclus dans la présente analyse montrent que certains engagements ont été pris pour lutter contre le racisme — l'éducation inclusive et l'égalité des chances — et incorporés aux approches ténoises en ce qui a trait à l'éducation publique, à la profession enseignante et à l'environnement d'apprentissage.

Les documents inclus dénotent un engagement envers une approche fondée sur l'intégration scolaire qui favorise l'égalité des chances pour tous les élèves des Territoires du Nord-Ouest. C'est l'approche qui domine en matière d'éducation publique.

Dans la DM de 2001 sur le recrutement du personnel enseignant, on s'engage à donner la priorité aux diplômées et diplômés du Nord dans les procédures d'embauche du personnel enseignant dans les Territoires du Nord-Ouest. Cette priorité sert à bâtir [traduction libre] « une main-d'œuvre enseignante du Nord représentative de la population (...) et fera en sorte que le système d'éducation reflète la langue, la culture et le patrimoine des gens du Nord¹⁵⁵. » Essentiellement, les procédures d'embauche du personnel enseignant des Territoires du Nord-Ouest donnent la priorité « aux enseignantes et enseignants diplômés autochtones¹⁵⁶. » Cela montre qu'on accorde une attention ciblée aux pratiques d'intégration représentative à l'égard du personnel enseignant des Premières Nations et, par conséquent, aux pratiques d'équité raciale dans les procédures liées à la profession enseignante.

Les publications du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest font ressortir également des engagements envers la mise en œuvre d'un environnement d'apprentissage pour les élèves qui est sûr, inclusif et fondé sur l'égalité. Ces principes sont appliqués conjointement aux pratiques et aux lignes directrices en matière d'éducation inclusive énoncées dans le *Manuel sur l'inclusion scolaire* de 2017 et les *Lignes*



directrices sur l'intégration scolaire : En appui à la Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire de 2016.



Nunavut

Contexte

Le Nunavut a doté son ministère de l'Éducation d'un énoncé de vision détaillé pour le territoire. Sur le site Web public du Ministère, on peut lire ce qui suit :

Selon notre vision, un plus grand nombre de Nunavummiut seront instruits et autonomes. Nous cherchons à atteindre un taux d'obtention de diplôme secondaire comparable à celui du reste du Canada, et nous souhaitons qu'une majorité de jeunes obtiennent des diplômes d'études secondaires, collégiales et universitaires et qu'ils acquièrent les mêmes compétences que les diplômés de partout ailleurs au Canada.

Nous prévoyons plus de Nunavummiut travaillant à titre de professionnels qualifiés et de gens de métier dans le secteur public, dans l'industrie des mines et de la pêche ainsi que dans le secteur des petites entreprises comme les arts et le tourisme, ici au Nunavut.

Nous voulons avoir davantage d'enseignants de langue inuktitut qui nous aideront à accroître le bilinguisme de nos élèves. Un enseignement bilingue contribue à la préservation, à l'utilisation et à la promotion de l'inuktitut et permet de veiller à ce que les Nunavummiut puissent être servis dans toutes nos langues officielles¹⁵⁷.

Compte tenu des structures en matière de politiques en place au Nunavut, l'essentiel du travail d'élaboration et de mise en œuvre des politiques s'effectue au niveau ministériel. Les documents de politique inclus renferment des politiques et des cadres explicites, et s'accompagnent de manuels et de lignes directrices.

Nous avons trouvé la majorité des documents relatifs aux politiques en matière d'éducation accessibles au grand public sous les rubriques « Éducateurs », « Éducation » et « Ressources humaines » du site Web du ministère de l'Éducation du Nunavut. Douze documents de politique parmi ceux publiés par le Ministère répondent aux critères d'inclusion aux fins de la présente analyse. Trois d'entre eux sont des documents de fondement qui définissent les cadres pédagogiques dans lesquels doivent s'inscrire les curriculums et les principes régissant l'éducation publique sur le territoire; deux renferment des normes professionnelles s'appliquant au personnel enseignant en classe et aux leaders scolaires; deux consistent en des manuels relatifs au cadre de perfectionnement professionnel à l'intention du personnel enseignant et des leaders scolaires; deux sont des guides essentiels destinés, encore une fois, aux leaders scolaires et au personnel enseignant; deux sont des documents de politique axés sur l'éducation inclusive; et le dernier est un plan d'emploi qui s'adresse aux Inuits.

Portée

L'analyse des politiques et des procédures du ministère de l'Éducation du Nunavut traduisent un engagement ferme à l'égard de l'éducation inclusive grâce à l'intégration des perspectives des Inuit qaujimajatuqangit (décrites plus loin). Les documents de politique inclus traitent abondamment de l'importance du respect de la diversité au sein de la communauté scolaire.

Aucun engagement manifeste en faveur de la lutte contre le racisme n'a été recensé dans les documents énonçant les politiques en matière d'éducation. Toutefois, des approches ciblées visant à promouvoir les valeurs de la société inuite ainsi que la culture et les philosophies des Inuits dans le système d'éducation publique occupent une place prépondérante dans les documents de politique du Nunavut. Les politiques relatives à l'éducation inclusive au Nunavut



montrent aussi qu'on a recours à des pratiques de lutte contre la discrimination. Enfin, les documents de politique analysés mettent en évidence des pratiques faisant la promotion de l'équité raciale, qui se manifeste par une fonction publique représentative et un plan d'emploi pour les Inuits au ministère de l'Éducation.

Approches à l'égard de l'inclusion et de la diversité

Les documents de politique inclus dénotent des engagements fermes envers la promotion d'un environnement d'éducation inclusif et axé sur les Inuits dans les écoles publiques. Bien que le racisme et la lutte contre le racisme ne soient pas mentionnés explicitement dans les documents inclus, l'attention accordée aux visions du monde des Inuits concernant l'éducation publique mérite d'être soulignée. Les énoncés que renferment les documents de politique montrent que la philosophie d'inclusion du Nunavut repose à la fois sur les « perspectives des Inuit qaujimajatuqangit — les lois, les principes, les valeurs et la vision du monde traditionnels inuits » et sur l'intégration des connaissances et des pratiques occidentales en matière d'inclusion¹⁵⁸. Cette façon de voir s'articule dans trois documents reliés qui jettent les fondements de l'éducation publique sur le territoire :

1. *Inuit qaujimajatuqangit : Le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut* (2007)
2. *Ilitaunnikuliniriniq : Les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut* (2008)
3. *Inuglugijaittuq : Les fondements de l'inclusion scolaire dans les écoles du Nunavut* (2008)

Ces documents traduisent un effort concerté et systémique pour regrouper, à l'échelle du territoire, les visions du monde des Inuits ainsi que leurs processus et perspectives en matière d'éducation avec les approches occidentales. L'éducation inuite n'est pas quelque chose de fragmentaire ou qu'on intègre de manière sporadique; elle est plutôt enchâssée dans les fondements de l'éducation publique. Les principes sur lesquels repose ce type d'éducation dans les écoles publiques du Nunavut s'appliquent à la fois à l'apprentissage et à l'enseignement, et visent à promouvoir des éléments comme l'accès égal à l'éducation, des environnements scolaires positifs, le respect et la sécurité¹⁵⁹. De fait, dans sa politique sur l'éducation inclusive (*Inclusive Education Policy*) publiée en 2020, le ministère de l'Éducation du Nunavut énonce le principe suivant, qui reflète une compréhension détaillée des mesures de protection contre les inégalités dans l'environnement scolaire :

[Traduction libre] Les environnements scolaires, c'est-à-dire les élèves, le personnel et la communauté, sont respectueux de la diversité quant à la race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine ethnique, à la nationalité, au lieu d'origine, aux croyances, à la religion, à la langue maternelle, à l'âge, aux capacités, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial, à la situation de famille, à la grossesse, à la source de revenu légitime et aux condamnations qui ont fait l'objet d'un pardon¹⁶⁰.

Cette politique renferme également une disposition sur les pratiques antidiscriminatoires dans les écoles publiques. La discrimination ou l'intention de commettre un acte discriminatoire sont interdites dans les écoles, comme le prévoit la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut qui encourage les comportements individuels contre les inégalités raciales¹⁶¹.

Le respect de la diversité occupe aussi une place prépondérante dans les documents inclus dans la présente analyse. Les principes de l'éducation inclusive, énoncés par le ministère de l'Éducation du Nunavut, décrivent un engagement ferme envers la promotion d'environnements scolaires qui respectent et célèbrent la diversité¹⁶².



Lutte contre le racisme et équité : Domaines d'engagement

Les documents de politique publiés par le ministère de l'Éducation du Nunavut montrent qu'une attention est accordée à chaque domaine d'engagement examiné dans le présent rapport : les approches en matière d'éducation publique, la profession enseignante et l'environnement scolaire.

Les documents les plus pertinents en ce qui a trait aux approches en matière d'éducation publique sont la politique de 2020 sur l'éducation inclusive et les trois documents de fondement susmentionnés. Ces documents campent fermement l'approche inclusive mise en valeur dans le système d'éducation publique du Nunavut. Ils énoncent également les principes liés à l'importance du respect de la diversité au sein des environnements scolaires du Nunavut.

Les normes professionnelles de 2018 à l'intention du personnel enseignant (*Classroom Teachers: Nunavut Professional Standards*) s'appliquent à la profession enseignante. Dans ce document, il est écrit que les normes professionnelles applicables aux enseignantes et enseignants du Nunavut ont été inspirées des [traduction libre] « pratiques exemplaires concernant les cadres de perfectionnement professionnel en éducation et sont axées tout particulièrement sur les populations autochtones¹⁶³. » Ces normes contribuent à faire en sorte que le personnel enseignant comprenne et mette en pratique la philosophie sous-tendant les croyances des Inuits, les perspectives des Inuit qaujimajatuqangit ainsi que les valeurs de la société inuite en matière d'apprentissage et d'enseignement¹⁶⁴.



Annexes

Annexe A — Liste des documents des provinces et territoires

La liste des documents est organisée par province ou territoire, plus selon l'année de publication en commençant pas les documents les plus récents. Les documents sans date de publication ou les documents publiés la même année sont classés par ordre alphabétique.

Terre-Neuve-et-Labrador

Ministère de l'Éducation. *Politique en matière d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux élèves*, 2020.



Ministère de l'Éducation. « Procédure 1 — Soutien au Comportement Positif (SCP) », *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation. « Procédure 2 — Lignes directrices et gabarit du code de conduite », *Écoles accueillantes et sécuritaires : Politiques et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation. « Procédure 3 — Protocole d'intervention contre l'intimidation », *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation. « Procédure 4 — Lignes directrices de l'intervention non violente en situation de crise », *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation. « Procédure 5 — Enseigner la citoyenneté numérique », *Écoles accueillantes et sécuritaires : Politiques et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, 2013.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. « Procédure 6 — Progrès de la mise en œuvre de la Politique sur les écoles accueillantes et sécuritaires », *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. « Procédure 7 — Lignes directrices sur les pratiques d'inclusion des personnes LGBTQ », *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique et procédures*, 2013.

Ministère de l'Éducation. *Lignes directrices sur les pratiques d'inclusion : au niveau de l'école*, 2011 (en révision).

Ministère de l'Éducation. *Safe & Caring Schools Provincial Action Plan*, 2002.

Nouvelle-Écosse

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Politique sur l'éducation inclusive*, 2019.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Nouvelle-Écosse — Protocole provincial pour la police dans les écoles*, 2017.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Politique provinciale sur l'assiduité et la participation des élèves*, 2017.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles*, 2015.

Ministère de l'Éducation. *African Nova Scotian Student Support Worker: Guidelines, Standards, and Evaluation*, 2011.

Ministère de l'Éducation. *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle*, 2011.

Ministère de l'Éducation. *Politique en matière d'équité raciale*, 2002.

Nouveau-Brunswick

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Orientation sexuelle et identité de genre : Politique 713*, 2020.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Milieu propice à l'apprentissage et au travail : Politique 703*, 2018.



Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Discipline positive pour les écoles du Nouveau-Brunswick : Annexe B*, 2017.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Inclusion scolaire : Politique 322*, 2013.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Politique pour la protection des élèves : Politique 701*, 2004.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Indemnisation des employés, des membres des Conseils d'éducation de district, des membres des Comités parentaux d'appui à l'école, des bénévoles et des stagiaires : Politique 214*, 2003.

Ministère de l'Éducation. *Planification en cas de crises dans les écoles et les districts scolaires : Politique 705*, 2001.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Congés pour fins religieuses et ethniques : Politique 212*, 2001.

Ministère de l'Éducation. *Lignes directrices du Code de vie des élèves du Nouveau-Brunswick : Annexe D*, [s. d.].

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *2^e Century Standards of Practice for Beginning Teachers in New Brunswick*, [s. d.].

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Liste des sujets recommandés pour l'élaboration du plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail : Annexe A*, [s. d.].

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Processus à suivre par le personnel scolaire en cas de comportements inappropriés ou de harcèlement par des parents ou d'autres visiteurs : Annexe C*, [s. d.].

Île-du-Prince-Édouard

Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu. *Directive ministérielle 2021-02 : Programme de dotation et de financement des autorités scolaires pour l'année scolaire 2021-2022*, 2021.

Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu. *Directive ministérielle 2021-03 : Utilisation responsable des technologies de l'information et des communications*, 2021.

Ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la culture. *Directive ministérielle 2018-04 : Services scolaires — counseling*, 2018.

Québec

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. *Politique de la réussite éducative : Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir*, 2017.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. *La violence à l'école : ça vaut le coût d'agir ensemble! — Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*, 2009.

Ministère de l'Éducation. *Orientations pour la formation continue du personnel enseignant : Choisir plutôt que subir le changement*, 1999.



Ministère de l'Éducation. *Une école d'avenir — Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 1998.

Ontario

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 165 — Pratiques d'embauche des enseignants des conseils scolaires*, 2021.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 128 : Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves*, 2018.

Ministère de l'Éducation. *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, 2017.

Ministère de l'Éducation. *Les écoles de l'Ontario de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année : Politiques et programmes*, 2016.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 159 : La collaboration professionnelle*, 2016.

Ministère de l'Éducation. *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*, 2015.

Ministère de l'Éducation. *Protocole d'entente entre le ministère de l'éducation et la Métis Nation of Ontario*, 2015.

Ministère de l'Éducation. *Plan de mise en œuvre : Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits*, 2014.

Ministère de l'Éducation. *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 119 — Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013.

Ministère de l'Éducation. *Tracer son itinéraire vers la réussite — Programme de planification d'apprentissage, de carrière et de vie pour les écoles de l'Ontario, Politique et programme de la maternelle à la 12^e année*, 2013.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 120 — Signalement des incidents violents au ministère de l'Éducation*, 2011.

Ministère de l'Éducation. *Partenariat avec les parents : Politique de participation des parents pour les écoles de l'Ontario*, 2010.

Ministère de l'Éducation. *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, 2009.

Ministère de l'Éducation. *Politique/Programmes Note 144 — Prévention de l'intimidation et intervention*, 2009.

Bureau de l'éducation des Autochtones du ministère de l'Éducation. *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007.

Ministère de l'Éducation et de la Formation. *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires — Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique*, 1993.



Manitoba

- Éducation et Formation Manitoba. *Écoles sûres et accueillantes — Une approche de planification à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance*, 2017.
- Éducation et Formation Manitoba. *Écoles sûres et accueillantes — Code de conduite provincial : Interventions et mesures disciplinaires appropriées*, 2014, révisé en 2017.
- Éducation et Formation Manitoba. *Guide administratif pour les écoles du Manitoba*, 2016.
- Éducation et Enseignement supérieur Manitoba. *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015.
- Éducation et Enseignement supérieur Manitoba. *Politique provinciale d'évaluation — Maternelle à 12^e année : Responsabilité, honnêteté et passage ou non au niveau d'études suivant*, 2015.
- Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba. *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : Guide pour les services aux élèves*, 2007.
- Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba. *Appartenir, apprendre et s'épanouir — Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année*, 2006.
- Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba. *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : Normes concernant les services aux élèves*, 2006.
- Éducation et Jeunesse Manitoba. *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle*, 2003.
- Éducation Manitoba. *Policy for Heritage Language Instruction*, 1993.
- Éducation Manitoba. *L'éducation multiculturelle : une politique pour les années 1990*, 1992.

Saskatchewan

- Ministère de l'Éducation. *Inspirer la réussite : Cadre stratégique sur l'éducation des Premières Nations et des Métis de la prématernelle à la 12^e année*, 2018.
- Ministère de l'Éducation. *L'éducation inclusive*, 2017.
- Ministère de l'Éducation. *Guide de transition des élèves — Soutien aux nouveaux élèves : un guide pour les écoles*, 2017.
- Ministère de l'Éducation. *Énoncé de politique du ministère de l'Éducation : Alliances estudiantines pour la diversité sexuelle et de genre dans les écoles de la Saskatchewan*, 2015.
- Ministère de l'Éducation. *L'éducation à la citoyenneté numérique dans les écoles de la Saskatchewan : Guide de planification à l'intention des divisions scolaires et des écoles — Politiques relatives à l'éducation à la citoyenneté numérique de la maternelle à la 12^e année*, 2015.
- Ministère de l'Éducation. *A Time for Significant Leadership – A Strategy for Implementing First Nations and Métis Education Goals – Implementation Guide Draft*, 2010.
- Ministère de l'Apprentissage. *Pour une école où règnent accueil et respect — Prévention de l'intimidation : Politique modèle*, 2006.
- Ministère de l'Apprentissage. *Caring and Respectful Schools: Toward School Plus – Ensuring Student Well-Being and Educational Success*, 2004.



Ministère de l'Éducation. *Parent and Community Partnerships in Education – Policy Framework*, 1999.

Saskatchewan's Partners in Education. *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997.

Alberta

Alberta Education. *Arrêté ministériel 001 — Norme de qualité pour l'enseignement*, 2020.

Alberta Education. *Arrêté ministériel 002 — Norme de qualité pour le leadership scolaire*, 2020.

Alberta Education. *Arrêté ministériel sur l'apprentissage des élèves n° 28*, 2020.

Alberta Education. *Guide de l'éducation : Préscolaire à 12^e année pour 2020-2021*, 2020.

Alberta Education. *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*, 2020.

Alberta Education. *Lignes directrices relatives à l'utilisation du temps de retrait dans les écoles de l'Alberta*, 2019.

Alberta Education. *Politiques et exigences à l'intention des conseils scolaires : planification et rapports sur les résultats*, 2019.

Alberta Education. *Lignes directrices en matière de pratiques exemplaires : créer des environnements d'apprentissage qui respectent les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre*, 2016.

Alberta Education. *Teacher Growth, Supervision and Evaluation Policy*, 2015.

Alberta Education. *Memorandum of Understanding for First Nations Education in Alberta – Long Term Strategic Action Plan*, 2013.

Alberta Education. *Digital Citizenship Policy Development Guide*, 2012.

Alberta Education. *Education Sector Workforce Planning – Framework for Action*, 2010.

Alberta Education. *Priorité littératie : un plan d'action*, 2010.

Alberta Education. *Success in School for Children and Youth in Care – Provincial Protocol Framework*, 2010.

Alberta Education. *Cadre conceptuel des programmes de bien-être de la maternelle à la 12^e année*, 2009.

Alberta Education. *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs — Guide d'enseignement M-12*, 2005.

Alberta Education. *Standards for Special Education*, 2004.

Alberta Learning. *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002.

Alberta Education. *Native Education Project: Statement of Purpose*, 1987.

Colombie-Britannique

Ministère de l'Éducation. *Framework for Enhancing Student Learning Policy*, 2020.

BC Teachers' Council. *Professional Standards for BC Educators*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017.

Ministère de l'Éducation. *Learning Resources Policy*, 2017.



Ministère de l'Éducation. *Safe and Caring School Communities Policy*, 2017.

Ministère de l'Éducation. *Students Who are Refugees*, 2017.

Ministère de l'Éducation. *Professional Code of Conduct Policy*, 2012.

Ministère de l'Éducation. *Standards for Educators Policy*, 2012.

Ministère de l'Éducation. *K-12 Funding – Newcomer Refugees*, 2011.

Ministère de l'Éducation. *K-12 Funding – Indigenous Education Policy*, 2010.

Ministère de l'Éducation. *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline — Guide-ressource*, 2008.

Ministère de l'Éducation. *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique — Document-cadre*, 2008.

Ministère de l'Éducation. *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel* Provincial Standards for Codes of Conduct Ministerial Order (Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite) *et du Guide* Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource, 2007.

Ministère de l'Éducation. *Language Education Policy*, 2004.

Ministère de l'Éducation. *Mental Health in Schools Strategy*, [s. d.].

Ministère de l'Éducation. *Policy for Student Success*, [s. d.].

Yukon

Ministère de l'Éducation. *Politiques en matière de ressources humaines — Respect au travail*, 2015, modifiée en 2020.

Ministère de l'Éducation. *Lignes directrices pour l'approbation de projets, d'exposés, de ressources et de matériel présentés ou utilisés dans les écoles du Yukon*, 2013, mises à jour en 2019.

Ministère de l'Éducation. *Médecine traditionnelle — Lignes directrices pour les écoles*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Politique pour un milieu scolaire sans fumée ni vapotage*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes et plan de soutien pour 2019-2020*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Directive n° 1 — Protocole de dotation*, 2017.

First Nations Education Commission. *Cultural Inclusion Standards in all Schools – As Defined by the First Nations Education Commission*, 2016.

Ministère de l'Éducation. *Politique sur la procédure de résolution des différends à la commission et aux conseils scolaires*, 2013.

Ministère de l'Éducation. *Orientation sexuelle et identité de genre*, 2012.

Ministère de l'Éducation. *Violence Threat Assessment Protocol Signatory Document*, 2012.



Territoires du Nord-Ouest

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Ministerial Directive – Strengthening Teacher Instructional Practices* (renforcer les pratiques d'enseignement), 2020.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Northwest Territories Junior Kindergarten – Grade 12 Indigenous Languages Education Policy*, 2018.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Manuel sur l'inclusion scolaire*, 2017.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Lignes directrices sur l'intégration scolaire : En appui à la Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire*, 2016.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Education Renewal and Innovation Framework: Directions for Change – Three-Year education Renewal Action Plan*, 2015.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Ministerial Directives – Direction on Principal Growth and Evaluation in the Northwest Territories* (directive ministérielle — l'évaluation et le perfectionnement professionnel des directeurs d'école aux Territoires du Nord-Ouest), 2012.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *NWT K-12 Culturally Appropriate Teacher Orientation Beginning 2010-2011*, 2010.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Aboriginal Language and Culture-Based Education – Departmental Directive* (directive sur l'éducation adaptée à la langue et à la culture autochtones), 2004.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Honouring the Spirit of Our Children – A Framework for School Counselling Programs in the Northwest Territories* (Honorer l'esprit de nos enfants — Cadre régissant les programmes de counseling scolaire), 2004.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Ministerial Directives – Direction on Evaluation and the Promotion of Professional Growth for Teachers in Northwest Territories Schools* (directive ministérielle — évaluation et promotion du perfectionnement professionnel des enseignants), 2004.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Ministerial Directive – Directive Regarding School Fees for Treaty Right Holders* (directive ministérielle — frais de scolarité des détenteurs de droits ancestraux ou issus de traités), 2003.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Departmental Directive – Recruitment of Teaching Personnel* (directive ministérielle — recrutement du personnel enseignant), 2001.

Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. *Ministerial Directive – Religious Instruction in Public Schools* (directive ministérielle — enseignement religieux dans les écoles publiques), 1998.

Nunavut

Ministère de l'Éducation. *Department of Education – Inclusive Education Policy*, 2020.

Ministère de l'Éducation. *School Leaders' Key Essentials Guide – Your First 35 Days – Draft*, mai 2020.



Ministère de l'Éducation. *Teachers' Key Essentials Guide – Draft*, mai 2020.

Ministère de l'Éducation. *Amaqtaarniq Education Program Policy* (politique du programme de parrainage des études Amaqtaarniq), 2019.

Ministère de l'Éducation. *Department of Education – Inuit Employment Plan 2017 to 2023*, 2019.

Ministère de l'Éducation. *Nunavut Professional Standards – Classroom Teachers* (Normes professionnelles du Nunavut pour les enseignants), 2018.

Ministère de l'Éducation. *Nunavut Professional Standards – School Leaders* (Normes professionnelles du Nunavut pour les leaders scolaires), 2018.

Ministère de l'Éducation. *Professional Development Framework Handbook – Classroom Teachers* (Manuel du cadre de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignants du Nunavut), 2018.

Ministère de l'Éducation. *Professional Development Framework Handbook – School Leaders* (Manuel du cadre de perfectionnement professionnel à l'intention des leaders scolaires du Nunavut), 2018.

Ministère de l'Éducation. *Ilitaunnikuliriniq : Les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*, 2008.

Ministère de l'Éducation. *Inuglugijaittuq : Les fondements de l'inclusion scolaire dans les écoles du Nunavut*, 2008.

Ministère de l'Éducation. *Inuit Qaujimagatuqangit : Le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut*, 2007



Annexe B — Banque de mots

Cette banque de mots contient les définitions de termes clés de l'analyse pancanadienne des politiques, qui témoignent de l'évolution du vocabulaire au fil du temps. Classés en ordre alphabétique, les termes proviennent des différents documents provinciaux et territoriaux indiqués.

Acceptation — Affirmation et reconnaissance des personnes dont la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, les aptitudes, ou autres caractéristiques ou attributs similaires sont différents des siens propres. L'acceptation va au-delà de la tolérance en ce sens qu'elle dénote une attitude positive et ouverte. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 92)

Action positive — Programmes ou mesures destinés à accroître les possibilités d'accès à l'éducation et à l'emploi pour les personnes ou groupes précédemment exclus d'une participation active à la vie de la collectivité ou de la société en général. Au Canada, ce terme est devenu synonyme d'initiatives visant l'égalité des sexes en milieu de travail. (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. 45)

Antisémitisme — Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre d'une personne de confession juive ou du peuple juif en raison de sa culture et de sa religion. L'antisémitisme peut se manifester dans les structures, les politiques, les procédures et les programmes organisationnels et institutionnels et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 93)

Autochtones — Descendants des premiers habitants de l'Amérique du Nord. Le paragraphe 35 (2) de la *Loi constitutionnelle de 1982* dispose que « dans la présente loi, "peuples autochtones du Canada" s'entend notamment des Indiens, des Inuit et des Métis du Canada. » Ces groupes ont un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles qui leur sont propres. Ce qu'ils ont en commun, c'est leur héritage autochtone. (Ontario, *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007, p. 36)

Autochtones — Les peuples autochtones ont leurs propres systèmes culturels, spirituels, linguistiques, civiques et politiques. Ils occupent le territoire appelé aujourd'hui Canada depuis des milliers d'années. Les peuples autochtones comprennent les Indiens, les Inuit et les Métis du Canada, conformément à la définition de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les Mi'kmaq sont la Première nation de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et d'une partie de la Gaspésie, dans la province du Québec. (Note : *mi'kmaq* est utilisé lorsque c'est un adjectif). (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 29)

Autochtones — Premiers habitants du Canada, ou peuples indigènes du Canada, et leur descendance. Les peuples autochtones comprennent les Amérindiens, les Inuits et les métis du Canada. (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. 47)



Brimades — Comportement agressif répété qui vise à faire du mal à une personne qui a moins de pouvoir. Les brimades sont une forme de harcèlement et d'intimidation. Ce comportement agressif suppose une agression physique ou verbale et il s'agit d'un acte intentionnel et réfléchi visant à blesser ou à mettre l'autre mal à l'aise. Trois conditions essentielles distinguent cette forme d'intimidation des autres types de comportements agressifs, notamment : 1) *Le pouvoir* : les brimades impliquent un déséquilibre de pouvoir. Les élèves qui usent de brimades acquièrent leur pouvoir grâce à leur taille et à leur force physique, à leur statut dans le groupe de pairs et en obtenant le soutien du groupe de pairs; 2) *La fréquence* : les brimades ne sont pas des actes isolés. Elles se caractérisent plutôt par des attaques fréquentes et répétées. C'est ce facteur qui provoque la terreur d'anticipation dans l'esprit de la personne qui subit les brimades et qui peut être si néfaste et avoir les effets les plus débilissants à long terme; 3) *L'intention de nuire* : Les élèves qui ont recours aux brimades le font généralement avec l'intention de blesser l'autre élève physiquement ou sur le plan émotif. (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2007, p. 11-12)

Brimades — Des comportements agressifs, répétés et intentionnels d'une personne en situation de pouvoir envers une autre. (Colombie-Britannique, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2008, p. 52)

Compétence culturelle — La compétence culturelle se veut une approche qui s'appuie sur le savoir-faire culturel. On entend par « savoir-faire culturel » une série congruente de comportements, d'attitudes et de politiques, réunis dans un système ou une agence ou utilisés par des professionnels et permettant à ce système, à cette agence ou à ces professionnels de travailler en toute efficacité dans des situations interculturelles. (Nouvelle-Écosse, *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle*, 2011, p. 1)

Compétence culturelle — On entend par « compétence culturelle » une approche qui inculque au personnel enseignant et aux élèves de leurs classes les connaissances et la compréhension nécessaires pour réussir à communiquer avec des gens de leur milieu qui sont issus d'une culture différente. (Nouvelle-Écosse, *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle*, 2011, p. 1)

Comportement discriminatoire — Toute discrimination fondée sur la race, la culture, l'appartenance ethnique, la religion, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, les incapacités physiques ou mentales, les maladies mentales, l'âge, la nationalité ou l'origine autochtone, le statut socioéconomique ou l'apparence physique. (Nouvelle-Écosse, *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles*, 2015, p. 7)

Comportement raciste — Comprend l'utilisation d'insultes raciales/culturelles, d'injures raciales/ethniques ou d'actes liés à la race / l'appartenance ethnique ou les incitations encourageant autrui à utiliser des termes racistes ou à se livrer à des comportements racistes. (Nouvelle-Écosse, *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles*, 2015, p. 7)

Crime haineux — Infraction criminelle perpétrée contre une personne ou ses biens, et qui est motivée par un parti pris ou un préjugé portant sur les critères suivants (que leur existence soit réelle ou uniquement perçue comme telle) : la race, l'ascendance, la nationalité, l'origine ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, un handicap mental ou physique, l'identité fondée sur le genre, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur



de même nature. Les crimes haineux peuvent impliquer le recours à l'intimidation, au harcèlement ou à la force physique à l'encontre d'une personne ou du groupe auquel cette personne appartient. (Tout agissement, y compris un acte d'omission, qui ne constitue pas une infraction criminelle aux yeux de la loi, mais qui témoigne de similarités avec un crime haineux est dénommé incident haineux.) (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 94)

Culture — « Dans son sens le plus large, la culture peut aujourd'hui être considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances. » (UNESCO, 1982, p. 1). La culture est donc composée d'un ensemble de caractéristiques d'un groupe d'individus ou d'une société. (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 72)

Culture — Ensemble complexe qui comprend les connaissances, la langue, les valeurs, les croyances, l'art, le droit, les mœurs et les coutumes propres à un groupe de personnes qui partagent certains antécédents historiques. La culture change continuellement et contient, par conséquent, des éléments de conflit et d'opposition. (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. 47)

Culture — Ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social et englobant les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances (UNESCO, 1982). (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 168)

Culture — L'ensemble des idées, des croyances, des valeurs, des connaissances, des langues et des mœurs d'un groupe de personnes qui ont un certain patrimoine historique en commun. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 94)

Culture — L'expression vivante d'idées, de normes de comportement, de visions du monde et de connaissances traditionnelles d'un groupe de personnes qui partagent un contexte historique, géographique, religieux, spirituel, racial, linguistique, ethnique ou social, et qui transmettent, renforcent et modifient ces idées, normes, visions et connaissances de génération en génération. La culture comprend le patrimoine : ce dont on hérite du passé et que l'on amène dans l'avenir. (Territoires du Nord-Ouest, *Indigenous Languages and Education Policy*, 2018, p. 2, définition traduite librement).

Culture — Les coutumes, les traditions, l'histoire, les récits, la spiritualité, les valeurs, les croyances et la langue qui contribuent à l'identité personnelle et collective. Les cultures ont leurs racines dans les anciennes perspectives, visions du monde, connaissances et compétences. (Territoires du Nord-Ouest, *Aboriginal Language and Culture-Based Education*, 2004, p. 9, définition traduite librement)

Culture — On parle de culture pour désigner l'ensemble des idées, des croyances, des valeurs, des connaissances, des points de vue, de la langue et du mode de vie d'un peuple dont les membres ont en commun un bagage s'appuyant sur l'histoire, le vécu, la géographie



ou d'autres facteurs. La culture s'exprime par le biais de l'alimentation, des célébrations, de la musique, des arts visuels, des lois, des institutions, des coutumes et des rituels. La culture est une expérience vécue de façon à la fois collective et individuelle et elle est donc susceptible de changer et de contenir des éléments paradoxaux et même contradictoires. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 29)

Culture collective — Ensemble des caractéristiques d'une société ou d'un groupe social fondé sur les valeurs, les croyances, les traditions et les façons de vivre ensemble qui se transforment selon les individus qui participent à son évolution. (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 168)

Culture dominante — Le groupe culturel le plus puissant : dans la plupart des régions du Canada, la culture dominante est blanche, anglophone, chrétienne, masculine et à revenu moyen à élevé (Minors et autres, 1995). (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future: Equity in Education – A Policy Framework*, 1997. p. 29, définition traduite librement)

Culture individuelle — L'histoire personnelle façonnée par les événements et l'univers familial de l'individu (Conseil des ministres de l'éducation du Canada, 2012). (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 168)

Culture individuelle — L'histoire personnelle façonnée par les événements et l'univers familial de l'individu (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009; CMEC, 2012). (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 72 et 168)

Culture scolaire — [...] [L]a façon dont les membres de la communauté scolaire travaillent ensemble. (Alberta, *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs — Guide d'enseignement M-12*, 2005, p. 40)

Cyberintimidation — [...] le recours aux technologies de l'information et des communications tels le courrier électronique, les téléphones cellulaires, les téléavertisseurs, la messagerie texte et les sites Web personnels pour ridiculiser, menacer ou humilier un autre élève. (Alberta, *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs — Guide d'enseignement M-12*, 2005, p. 82)

Cyberintimidation — Intimidation par tout moyen de communication électronique, y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes – Code de conduite provincial : Interventions et mesures disciplinaires appropriées*, 2014, révisé 2017, p. 11).

Cyberintimidation — L'agressivité sociale peut aussi se produire par l'intermédiaire de la technologie (p. ex., propagation de rumeurs, d'images ou photos et de commentaires blessants par courriel, téléphone cellulaire, messagerie textuelle, sites Web, médias sociaux ou autres moyens techniques). (Ontario, *Politique/Programmes Note n° 144 — Prévention de l'intimidation et intervention*, 2018, p. 6)

Cyberintimidation — Le terme cyberintimidation désigne toute communication électronique à l'aide de dispositifs technologiques — entre autres, les ordinateurs, les autres appareils électroniques, les réseaux sociaux, les messages textes, les messages instantanés, les sites Web et le courriel — qui est généralement répétée ou a un impact continu et ayant



pour but de susciter [ou] dont l'auteur devrait savoir qu'elle va susciter un sentiment de peur, d'humiliation ou de détresse ou un autre tort à la personne sur le plan de sa santé, dans son bien-être affectif, dans son estime de soi ou dans sa réputation. La cyberintimidation comprend le fait d'aider ou d'encourager l'auteur du comportement de quelque façon que ce soit. (Nouvelle-Écosse, *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles*, 2015, p. 7)

Cyberintimidation — Selon la *Loi sur l'éducation* (1.0.0.2), on entend par intimidation, « l'intimidation par des moyens électroniques (communément appelée cyberintimidation) notamment par a) la création d'une page Web ou d'un blogue dans lequel le créateur usurpe l'identité d'une autre personne, b) le fait de faire passer une autre personne comme l'auteur de renseignements ou de messages affichés sur Internet, c) la communication électronique d'éléments d'information à plus d'une personne ou leur affichage sur un site Web auquel une ou plusieurs personnes ont accès ». La cyberintimidation peut faire appel aux courriels, aux téléphones cellulaires, à la messagerie textuelle et aux sites Web des médias sociaux pour menacer, harceler, embarrasser, exclure socialement ou pour nuire aux réputations et aux amitiés. Cela peut inclure des rebuffades et des insultes et donner lieu à la propagation de rumeurs, au partage de renseignements, de photos, de vidéos confidentiels ou à la menace de faire du mal à une personne. La cyberintimidation est toujours agressive et blessante. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 94-95)

Cyberintimidation — Une forme d'intimidation pratiquée au moyen d'un service Internet tel que le courriel, le clavardage, les blogues, les forums ou la messagerie instantanée. Il peut aussi s'agir d'intimidation au moyen de technologies de téléphone mobile et de nouvelles technologies d'Internet à venir. (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2007, p. 12)

Déséquilibre de pouvoir — Situation dans laquelle une personne ou un groupe est en mesure d'exercer une influence sur les autres et d'imposer ses croyances, et ainsi de traiter d'autres personnes ou groupes différemment ou d'une manière inéquitable. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Discrimination — [...] désigne, selon le cas : (a) un traitement différent que reçoit un particulier, en raison de son adhésion réelle ou présumée à une catégorie ou à un groupe de personnes ou de son association réelle ou présumée avec cette catégorie ou ce groupe, plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels; (b) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe, en raison de caractéristiques mentionnées au paragraphe (2); (c) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe en raison de son association réelle ou présumée avec un autre particulier ou un autre groupe dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2) ou dont l'adhésion découle de ces caractéristiques; (d) un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes, fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2). (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 16)

Discrimination — Acte dans lequel on fait des distinctions entre groupes sociaux en fonction d'attributs comme la race, l'ethnicité, la nationalité, la langue, les croyances



religieuses, le sexe, les capacités ou l'orientation sexuelle qui débouchent sur le traitement injuste des membres des groupes ciblés. La discrimination, quand elle est soutenue par le pouvoir des institutions, a pour effet de priver certains membres de la société des droits, des libertés, des privilèges, des possibilités, des avantages et des bienfaits qui sont accessibles aux autres membres de la société ou de limiter l'accès à ces droits, ces libertés, ces privilèges, ces possibilités, ces avantages et ces bienfaits pour certaines personnes. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 29)

Discrimination — La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe différemment, à son désavantage et sans motif raisonnable, sur la base d'une caractéristique protégée comme l'ascendance, l'âge ou une invalidité. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 21)

Discrimination — La discrimination désigne un traitement différent que reçoit un particulier en raison d'une caractéristique protégée, ou un manquement à l'obligation qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable à un besoin spécial fondé sur une caractéristique protégée. (Manitoba, *Guide administratif pour les écoles du Manitoba*, 2016, p. 27)

Discrimination — Le terme discrimination désigne le traitement différent que reçoit un particulier en raison de son adhésion réelle ou présumée à une catégorie ou à un groupe de personnes plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels. La discrimination s'entend aussi d'un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe ci-dessus. (Manitoba, *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba — Guide pour les services aux élèves*, 2007, p. 32)

Discrimination — Pour déterminer s'il y a discrimination dans une situation donnée, il importe de vérifier si les circonstances de la personne ou du groupe résultent de désavantages historiques ou d'une action qui entrave les droits du groupe ou de la personne en question. La discrimination se présente sous deux formes : directe et systémique.
Discrimination directe : Mesure manifeste correspondant à la réaction d'une personne ou d'un groupe à des caractéristiques telles que la race, l'ethnie, la nationalité, la langue, la religion, le sexe, l'état physique ou l'orientation sexuelle et prise dans le but de traiter injustement les personnes ou groupes ayant une ou plusieurs de ces caractéristiques.
Discrimination systémique : Discrimination par l'entremise d'une politique ou de pratiques apparemment neutres qui sont renforcées par les autorités et structures institutionnelles et qui se traduisent en un traitement injuste des membres de certains groupes. (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. 47).

Discrimination — Pratique consistant à faire des distinctions entre les personnes en se fondant sur des caractéristiques telles que la race, l'ethnie, la nationalité, la langue, la religion, le sexe, l'état physique ou l'orientation sexuelle, et menant au traitement injuste de certaines personnes ou de groupes particuliers. La discrimination peut aussi avoir pour effet de limiter l'accès aux possibilités et avantages auxquels ont droit les autres membres de la société. L'incidence de la discrimination s'aggrave quand deux facteurs ou plus sont présents à la fois, par exemple, la race, le sexe, une invalidité, etc. (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. 47)

Discrimination — Traitement défavorable, différent, inégal ou injuste appliqué en raison d'une caractéristique de groupe, notamment : la race, l'origine ethnique, la couleur de peau,



le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap. (Yukon, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, 2019, p. 5).

Discrimination — Traitement inégal de personnes ou de groupes non dominants par une personne, un groupe ou une institution ayant une identité dominante. Par le déni de certains droits, la discrimination donne lieu à des inégalité, à de la subordination ou à la privation de droits politiques, éducatifs, socioéconomiques et culturels. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 29, définition traduite librement).

Discrimination — Traitement non équitable ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes fondé sur les motifs énoncés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (p. ex., race, orientation sexuelle, handicap) ou sur la base d'autres facteurs. La discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou non, a pour effet d'interdire ou de limiter l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société. La discrimination se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 95)

Discrimination en matière de publication — Fait référence à la publication, à la distribution et à l'affichage — ou à toute action entraînant la publication, la distribution et l'affichage — de tout énoncé, document, avis, affiche, symbole, emblème ou autre représentation de nature discriminatoire ou visant à discriminer contre une personne, un groupe ou une classe de personnes, ou qui est susceptible d'exposer une personne, un groupe ou une classe de personnes à la haine ou au mépris en vertu d'un des motifs énoncés ci-dessus. Les écoles peuvent retrouver ce type de discrimination dans les graffitis, les publications d'élèves, les blogs, les sites Web et d'autres modes de communication. (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2004, p. 4)

Discrimination en matière de services — Signifie le fait de refuser à une personne un service habituellement offert au public ou de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne ou d'une classe de personnes concernant un service habituellement offert au public. (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2007, p. 4)

Discrimination systémique — Condition, pratique ou approche générale qui s'applique également à tout le monde, mais réduit les possibilités ou freine les résultats pour certains groupes de personnes (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 32) (définition traduite librement)

Discrimination systémique — Discrimination qui résulte de politiques, de pratiques et de façons de faire systémiques dont l'effet est d'exclure des groupes de personnes partageant certaines caractéristiques identitaires comme la race, l'âge ou le genre. (Minors et autres, 1995, définition traduite librement)

Discrimination systémique — La discrimination systémique inclut les politiques, les pratiques et les procédures qui ont pour effet d'exclure divers groupes de gens partageant



un même trait d'identité (race, âge, incapacité, sexe, etc.). Les obstacles d'ordre institutionnel, par exemple dans les offres d'emploi, les procédures d'embauche ou les exigences d'admissibilité irréalistes ou sans pertinence, peuvent avoir l'effet non intentionnel d'exclure des groupes spécifiques. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 29)

Discrimination systémique — Type de discrimination né de politiques ou pratiques institutionnelles apparemment neutres, mais renforcées par certaines structures institutionnelles et dynamiques de pouvoir, et qui se traduisent en pratique par le traitement différentiel et non équitable des membres de certains groupes. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 95)

Diversité — Concept général qui désigne une philosophie de participation équitable et une appréciation de la contribution de toutes les personnes. Ce concept recouvre tant le caractère unique de chaque personne que le sentiment d'identité ou d'appartenance à un ou des groupes. La diversité fait référence aux façons dont nous différons les uns des autres. Certaines de ces différences peuvent être visibles (p. ex. la race, l'ethnicité, le genre, l'âge, la capacité), tandis que d'autres le sont moins (p. ex. la culture, l'ascendance, la langue, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique). (Colombie-Britannique, *Legislation and Policy Glossary*, 2021, définition traduite librement)

Diversité — La diversité comprend toutes les façons dont les humains sont à la fois semblables et différents. Elle signifie comprendre et accepter le caractère unique des particuliers, et respecter leurs différences. La diversité peut notamment comprendre l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, le statut socio-économique, la religion, la situation familiale et les incapacités mentales et physiques. (Division scolaire de Winnipeg) (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 5)

Diversité — La diversité englobe tous les enfants — leurs personnalités, leurs groupes ethniques, leurs langues, leurs structures familiales et leurs styles d'apprentissage variés sont tous des éléments d'une salle de classe diversifiée... La diversité est neurologique. Elle est sociale. Elle est humaine. Enseigner la diversité exige des enseignants qu'ils créent en classe un climat d'apprentissage et qu'ils conçoivent des activités permettant à tous les élèves de se sentir en sécurité, respectés et valorisés dans leur contribution. (trad. libre) (Katz, 2012, p. 3) (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Une approche de planification à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance*, 2017, p. 19)

Diversité — La notion recouvre toutes les similitudes et les différences entre les êtres humains. Elle implique que l'on comprenne et que l'on accepte le caractère unique de chacun et de chacune et que l'on respecte ses particularités. Il s'agit en fait de l'acceptation et du respect de la différence. (Manitoba, *Appartenir, apprendre et s'épanouir — Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année*, 2006, p. 17)

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 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. (Ontario, *Politique/Programmes Note 119 – Élaboration et mise en œuvre d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013, p. 7; Ontario, *Comment tirer parti de la diversité — Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, 2009, p. 4; Ontario,



Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité, 2014, p. 96)

Diversité humaine — La diversité humaine comprend tous les moyens dont les humains sont à la fois semblables et différents. Elle signifie comprendre et accepter le caractère unique des particuliers, et respecter leurs différences. La diversité comprend notamment l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, le statut socioéconomique, la religion, la situation familiale et les incapacités mentales ou physiques (Division scolaire de Winnipeg). (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 26)

Droits de la personne — Droits qui reconnaissent la dignité et la valeur de la personne sans discrimination et indépendamment de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle et de l'expression de l'identité sexuelle, de l'âge, de l'état matrimonial, de l'état familial ou de l'existence d'un handicap, conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et à d'autres facteurs. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 96)

Dynamique du pouvoir — Processus par lequel un groupe domine d'autres groupes et les distingue en les soumettant à un traitement particulier et non équitable. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 96)

Éducation adaptée à la langue et à la culture autochtones — Éducation qui reflète, reconnaît et favorise les cultures et les langues des premiers peuples des Territoires du Nord-Ouest. C'est une éducation qui honore l'ensemble des formes de savoir, des modes de savoir et des visions du monde traditionnels. (Territoires du Nord-Ouest, *Aboriginal Language and Culture-Based Education*, 2004, p. 9, définition traduite librement)

Éducation antidiscriminatoire — Mode d'action visant à éliminer d'un système éducatif et des pratiques qui s'y rattachent toute forme de discrimination fondée sur les motifs de discrimination illicites tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou sur d'autres facteurs. Cette approche consiste à déceler et modifier les politiques, procédures et pratiques éducationnelles qui tolèrent ou favorisent la discrimination, de même que les attitudes et les comportements qui sous-tendent et renforcent ces politiques et pratiques. L'éducation antidiscriminatoire permet au personnel enseignant et aux élèves d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour procéder à l'examen critique et à la remise en question des notions de discrimination, de pouvoir et de privilège. L'éducation antidiscriminatoire préconise l'élimination des préjugés ou partis pris discriminatoires et des obstacles systémiques. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 96)

Éducation antiraciste — Approche qui intègre les perspectives propres aux communautés autochtones et racialisées au sein d'un système d'enseignement et de ses pratiques éducatives. L'éducation antiraciste vise à identifier et à réformer les politiques, procédures et pratiques éducatives susceptibles d'encourager le racisme, ainsi que les attitudes et comportements racistes qui sous-tendent et renforcent de telles politiques, procédures et pratiques. Elle procure au personnel enseignant et aux élèves les connaissances et les habiletés qui leur permettront d'examiner de façon critique et de contester les



manifestations de racisme, d'abus de pouvoir et de privilèges. L'éducation antiraciste encourage l'éradication des obstacles systémiques et préjugés ou partis pris discriminatoires basés sur la race. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 96)

Éducation antiraciste — Optique éducationnelle qui intègre les perspectives des autochtones et des minorités raciales dans le système et les pratiques scolaires. L'éducation antiraciste vise à éliminer le racisme sous toutes ses formes. Elle cherche à recenser et à modifier les lignes directrices et les pratiques éducationnelles qui favorisent le racisme, ainsi que les attitudes et le comportement racistes qui sous-tendent et renforcent ces directives et pratiques. L'éducation antiraciste permet au personnel enseignant et aux élèves d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour procéder à un examen critique du racisme et de ses origines ainsi que pour être en mesure de le combattre. (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. 48)

Éducation favorisant l'inclusion — formule qui procure à tous les élèves les appuis et les possibilités dont ils ont besoin pour participer pleinement à la vie de leur communauté scolaire. (Manitoba, *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : Normes concernant les services aux élèves*, 2006, p. 31)

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 leur milieu scolaire en général, et dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées. (Ontario, *Politique/Programmes Note 119 — Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013, p. 7; Ontario, *Comment tirer parti de la diversité — Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, 2009, p. 4; Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 96-97)

Éducation multiculturelle — Approche pédagogique (englobant entre autres les politiques et procédures administratives, le curriculum et les activités d'apprentissage) qui reconnaît la valeur et les contributions des divers groupes culturels. L'un des objectifs de l'enseignement multiculturel est d'encourager les élèves à comprendre et à respecter la diversité raciale et culturelle. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 97)

Éducation multiculturelle — L'éducation multiculturelle comprend un programme d'études et des approches pédagogiques qui reconnaissent et valorisent le vécu et les contributions de tous les groupes culturels. Au Canada, l'éducation multiculturelle cherche à intégrer tous les groupes raciaux et culturels qui ont apporté leur contribution à la création d'une société dynamique, multiraciale, multiculturelle, multilinguistique et pluraliste au Canada. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)

Éducation multiculturelle — Optique éducationnelle selon laquelle la politique et les modalités administratives, le programme d'études et les activités d'apprentissage tiennent compte des expériences et de l'apport de divers groupes culturels. L'un des buts d'une éducation multiculturelle est de favoriser la compréhension et le respect de la diversité culturelle et raciale. (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. 41; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, pour la version anglaise de la définition)

Éducation non raciste — Approche qui intègre les points de vue des Autochtones et des groupes minoritaires dans le système d'éducation et ses pratiques. L'objectif est d'éliminer le racisme sous toutes ses formes. L'éducation non raciste suppose un effort pour repérer et changer les pratiques, façons de faire et politiques qui permettent le racisme dans la sphère de l'éducation, ainsi que les attitudes et les comportements racistes que ces politiques et pratiques sous-tendent ou même renforcent. L'approche de l'éducation non raciste amène le personnel enseignant et les élèves à acquérir la connaissance et les compétences qu'il leur faut pour garder un esprit critique à l'égard du racisme, en comprendre l'origine, le repérer et le remettre en question. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 31, définition traduite librement)

Environnement d'apprentissage inclusif — Désigne une salle de classe, une école, un environnement d'apprentissage en ligne ou un autre milieu éducatif structurés de sorte à anticiper et à valoriser les forces et les besoins divers de tous les apprenants, et à y répondre. (Alberta, *Ministerial Order #002/2020 — Norme de qualité pour le leadership scolaire*, 2020, p. 2; Alberta, *Ministerial Order #001/2020 — Norme de qualité pour l'enseignement*, 2020, p. 2)

Environnement équitable — Un environnement équitable est un environnement dans lequel tout le monde peut voir, entendre et percevoir la mise en œuvre de l'équité et dans lequel tout le monde se conforme, dans ses actes, aux principes d'équité et de justice sociale. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)

Équité — C'est une notion qui implique une volonté d'égalité et de justice sociale dans une société démocratique. Dans le domaine de l'éducation, l'équité renvoie à la vision que les possibilités éducatives, l'accès aux études et les résultats soient égaux pour tous. Les projets entrepris par le Ministère dans ce domaine visent à aplanir les obstacles à l'égalité en trouvant et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires. (Manitoba, *Appartenir, apprendre et s'épanouir — Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année*, 2006, p. 13)

Équité — Égalité des chances d'accès et de succès. Un programme d'équité a pour but de supprimer les obstacles à l'égalité en cernant puis en éliminant les politiques et pratiques discriminatoires. Il est destiné à remédier aux effets d'une discrimination antérieure et à prévenir les iniquités. (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. 48)

Équité — Égalité des chances, égalité d'accès et égalité des résultats; l'équité se caractérise par le traitement juste et respectueux de toutes les personnes, indépendamment de l'âge, du genre, de la race, de la religion, du mode de vie, de l'orientation sexuelle, des croyances, etc. L'équité passe par l'égalité des droits, l'égalité des chances et l'égalité des résultats. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 29, définition traduite librement)

Équité — L'équité fait référence à ce qui est juste et aux principes de justice utilisés pour corriger ou compléter la loi. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)



Équité — L'équité s'entend d'offrir des possibilités égales, un accès équitable aux programmes, aux ressources et aux services essentiels à l'atteinte de résultats pour tous les élèves et les membres du personnel qui s'occupent d'eux. Équité et égalité ne sont pas nécessairement synonymes, puisque l'équité peut être atteinte par des moyens inégaux (Division scolaire de Winnipeg, Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 21)

Équité — Pour arriver à comprendre ce que signifie l'équité, on peut se poser la question « Qu'est-ce qui est juste? ». La justice pour toutes les personnes, qui tient compte de leurs conditions uniques, est au cœur de l'équité. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 29, définition traduite librement)

Équité — Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas que tout le monde est traité de la même façon, sans égard aux différences individuelles. (Ontario, *Comment tirer parti de la diversité — Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, 2009, p. 6; Ontario, *Politique/Programmes Note 119 — Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013, p. 7; Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 97)

Équité — Principe fondamental selon lequel chaque élève devrait avoir la possibilité de réussir sa vie personnelle et ses études, peu importe son lieu d'origine, son identité ou sa situation personnelle. (Ontario, *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, 2017, p. 3)

Équité — Traitement juste et équitable de tous les membres de notre société, qui ont le droit de prendre part à l'éducation et de profiter de ses avantages. Tous les élèves et les adultes ont la possibilité de participer pleinement et de connaître le succès et la dignité humaine, tout en développant les compétences, les connaissances et les aptitudes nécessaires pour contribuer de façon significative à la société. Traitement égal ne veut pas dire même traitement. Le concept d'équité va au-delà de l'égalité des chances, où tout le monde est traité de la même façon, pour favoriser un environnement exempt d'obstacles où les personnes bénéficient également du système d'éducation. Il reconnaît que certaines personnes ont besoin de soutien supplémentaire et spécialisé pour atteindre l'égalité de bénéfice. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 9, définition traduite librement)

Équité des résultats — Signifie donner à une personne, en tenant compte de sa perspective, la possibilité d'acquérir l'expérience et les connaissances dont elle a besoin pour développer les compétences critiques qui lui permettront de contribuer pleinement à la société et d'atteindre l'égalité des chances et l'égalité de bénéfice. L'équité des résultats implique la nécessité d'offrir un programme éducatif riche et équilibré. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 29, définition traduite librement)

Équité en matière d'emploi — L'équité en matière d'emploi consiste à supprimer les obstacles à l'égalité en matière d'emploi en cernant puis en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires, en remédiant aux effets d'une discrimination antérieure et en assurant une représentation appropriée des groupes désignés. Elle a pour but de créer des milieux de travail qui reflètent la représentation des femmes, des personnes d'ascendance autochtone, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans la



population générale (Regina School Division No. 4 of Saskatchewan, 1992). (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 29, définition traduite librement)

Équité en matière d'emploi — L'équité en matière d'emploi est un concept qui a trait à des méthodes d'emploi justes. Elle comprend des stratégies qui visent à créer une main-d'œuvre représentative, à tous les échelons, de la population diversifiée qu'elle sera appelée à servir. L'équité en matière d'emploi ne concerne pas uniquement les pratiques de recrutement et d'embauche; elle comporte l'obligation d'examiner les pratiques liées au maintien et à la promotion des effectifs, et d'assurer des chances égales d'accès à des postes de la hiérarchie organisationnelle. Elle a pour objectif d'instaurer l'égalité en milieu de travail, de façon que personne ne soit exclu d'un emploi ou d'un régime d'avantages sociaux pour des motifs autres qu'une compétence inadéquate. (Colombie-Britannique, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique — Document-cadre*, 2005, p. 12)

Équité en matière d'emploi — L'équité en matière d'emploi est une approche conçue en vue d'éliminer les obstacles de nature systémique qui s'opposent à l'égalité des chances pour tous dans l'emploi, en mettant en évidence et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires, en corrigeant les effets des discriminations passées ou présentes et en valorisant la représentation appropriée des groupes concernés. Les programmes d'équité en matière d'emploi comprennent généralement les composantes suivantes : examen de toutes les politiques, procédures et pratiques existantes en matière d'emploi; mise en évidence et élimination de toutes les politiques, procédures et pratiques discriminatoires; élaboration et mise en œuvre de politiques, procédures et pratiques équitables; définition de buts et d'échéances destinées à s'assurer que les objectifs définis soient réalisés à une date bien précise. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)

Équité en matière d'emploi — Programme destiné à supprimer les obstacles systémiques à l'égalité des possibilités professionnelles en cernant puis en éliminant les politiques et pratiques discriminatoires, en corrigeant les conséquences d'une discrimination antérieure et en voyant à une représentation appropriée des groupes désignés. Les programmes d'équité en matière d'emploi demandent habituellement d'établir des objectifs à atteindre dans des délais prescrits. (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. 41)

Équité entre les sexes — Le fait de garantir l'égalité des chances et l'égalité des résultats à tous les élèves en fonction des aptitudes, des capacités et des intérêts individuels, indépendamment du sexe. (Saskatchewan Education, 1991; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Équité ethnoculturelle — Dans le présent document, l'expression renvoie essentiellement aux questions et aux objectifs concernant la diversité et l'équité ethnoculturelle. Nous entendons par « ethnoculturelle » la diversité reliée aux aspects culturel, linguistique, religieux et « racial » de la diversité humaine. (Manitoba, *Appartenir, apprendre et s'épanouir : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année*, 2006, p. 13)

Équité — Principe de justice qui tient compte des besoins particuliers des minorités francophones pour leur assurer un niveau d'éducation équivalent à celui de la majorité de langue officielle (Commissariat aux langues officielles, 2006, p. 43). (Nouveau-Brunswick, *La*



politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française, 2010, p. 168)

Ethnique — Adjectif utilisé pour décrire les groupes qui partagent la même langue, race, religion ou nationalité. Tout le monde appartient à un groupe ethnique. On confond souvent ce terme avec la notion de « minorité raciale ». (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. 48)

Ethnique — L'adjectif *ethnique* est utilisé pour décrire les groupes qui ont en commun une langue, une race, une religion ou une origine nationale. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)

Expériences culturelles fondamentales — Activités et expériences d'apprentissage authentiques et pertinentes qui reflètent, valident et valorisent les conceptions du monde, les cultures et les langues autochtones des Territoires du Nord-Ouest. La signification de chaque activité est renforcée par des histoires et des enseignements traditionnels, par une sortie sur le territoire et par l'utilisation active des langues autochtones. (Territoires du Nord-Ouest, *Northwest Territories, Junior Kindergarten – Grade 12 Indigenous Languages Education Policy*, 2018, p. 2, définition traduite librement)

Groupe dominant — Groupe qui est considéré comme étant le plus puissant et le plus privilégié parmi les groupes formant une société donnée et qui exerce un pouvoir ou une influence sur autrui par le biais d'un contrôle politique et social. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 97)

Groupe ethnique — Groupe de personnes qui partagent un patrimoine culturel, lequel englobe souvent l'identité nationale, la langue et la religion. Tout le monde appartient à un groupe ethnique. Les membres d'un même groupe ethnique peuvent vivre et exprimer leur ethnicité de façons diverses. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Groupe ethnoculturel — Groupe de personnes qui partagent des antécédents ou un patrimoine culturels particuliers. Chaque Canadienne ou Canadien appartient à un groupe ethnique quelconque. Une grande variété de groupes ethnoculturels sont représentés au Canada (origine africaine, asiatique, européenne, ainsi qu'autochtones d'Amérique du Nord, du Sud et d'Amérique centrale). Des Canadiennes et des Canadiens font l'objet de discrimination à cause de facteurs ethnoculturels (ethnie, religion, nationalité, langue). (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. 48)

Groupe ethnoculturel — Un groupe ethnoculturel est un groupe de gens qui ont en commun un patrimoine ou un bagage culturel particulier. Tous les Canadiens font partie d'un groupe ethnoculturel. Il existe des groupes ethnoculturels très différents et distincts au sein même des peuples d'origine africaine, asiatique et européenne et au sein des peuples autochtones d'Amérique du Nord, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud au Canada. Certains Canadiens sont victimes de discrimination en raison de leur affiliation ethnoculturelle (ethnicité, religion, nationalité, langue). (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 30)

Groupe minoritaire — Groupe de personnes qui, dans une société donnée, ont un accès restreint ou inexistant au pouvoir social, économique, politique, culturel ou religieux. Ce



terme peut faire référence à un groupe représentant peu de personnes ou dénoter une position sociale inférieure. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 97)

Groupe racialisé — Groupe de personnes pouvant être victimes d'iniquités sociales en raison de leur race, de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique et pouvant faire l'objet d'un traitement différent. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 97)

Groupes minoritaires — Groupes divers rassemblant des personnes en fonction de l'âge; du genre; de l'origine ethnique ou culturelle, ou de la nationalité; de la couleur de la peau; des convictions religieuses, spirituelles, laïques ou politiques; d'un trouble mental ou physique; ou du statut socio-économique (Alberta, *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*, 2020, p. 4, définition traduite librement).

Harcèlement — Forme de discrimination qui peut inclure un intérêt importun, des remarques ou des plaisanteries inconvenantes, des gestes déplacés, des menaces ou des insultes, ainsi que tout autre agissement (y compris la diffusion d'images) qui insulte, offense ou rabaisse quelqu'un en raison de son identité. Le harcèlement comprend des comportements ou des commentaires qui sont considérés, ou qui peuvent raisonnablement être considérés comme étant offensants, inappropriés, intimidants ou hostiles. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 98)

Harcèlement — Le harcèlement consiste en tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et dont toute personne raisonnable aurait su qu'il serait jugé importun. Il peut se manifester par des actions (p. ex., fait de toucher, de pousser), par des propos (p. ex., plaisanteries, insultes) ou encore par l'utilisation de représentations graphiques (affiches, caricatures, etc.). Le harcèlement peut aussi se faire de manière électronique (p. ex., messages textes, courriels ou économiseurs d'écran). Le *Code* définit le harcèlement comme un comportement ou des commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques protégées. (Commission des droits de la personne du Manitoba, « Qu'est-ce que le harcèlement? ») (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 22)

Harcèlement — Le harcèlement peut se faire ouvertement ou subtilement, délibérément ou non. Parmi les différentes formes de harcèlement racial et ethnoculturel, mentionnons : les menaces et les abus physiques ou verbaux; les remarques et les farces désobligeantes, les plaisanteries de mauvais goût, les sous-entendus ou les sarcasmes concernant la race, l'ethnie, le pays d'origine, la religion, la façon de se vêtir ou l'accent; des graffiti ou l'étalage d'images racistes; la rédaction et la distribution de matériel dénigrant; des attitudes de rejet et de condescendance en raison de l'origine raciale ou ethnoculturelle; une série d'événements indépendants qui, cumulativement, peuvent avoir un impact négatif sur une personne ou un groupe. (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. 17)

Harcèlement — Le terme « harcèlement » s'entend, selon le cas :



- d'être l'objet d'un comportement ou de commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés;
- d'être l'objet d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées;
- d'être l'objet d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;
- d'être l'objet de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles. (Manitoba, *Guide administratif pour les écoles du Manitoba*, 2016, p. 27)

Harcèlement — Le terme « harcèlement » s'entend, selon le cas : (a) d'un comportement ou de commentaires qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2); (b) d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées; (c) d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes; (d) de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 17)

Harcèlement — Tout acte ou commentaire délibéré et importun, répété ou non (Fédération du Travail de l'Ontario, 1993) (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Harcèlement — Tout acte ou commentaire malvenu ou non désiré qui se révèle blessant, dégradant, humiliant ou choquant pour une personne. Les comportements qui persistent après qu'on a demandé à l'agresseur d'y mettre fin sont particulièrement préoccupants (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2007, p. 12; (Colombie-Britannique, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, 2008, p. 52)

Harcèlement — Tout commentaire, action ou utilisation de matériel potentiellement injurieux d'une personne envers une autre, et dont le harceleur sait ou devrait savoir qu'il sera jugé importun. (Yukon, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, 2018, p. 5)

Harcèlement criminel — On parle de harcèlement criminel dans les cas suivants : 1) une personne suit de façon répétée une personne d'un endroit à un autre, ou communique de façon répétée, directement ou indirectement, avec une personne par divers moyens (y compris par voie électronique), ou surveille la résidence ou le lieu de travail d'une personne ou se comporte de manière menaçante envers une personne ou un membre de la famille de cette personne; et 2) la victime est raisonnablement amenée, compte tenu des circonstances, à craindre pour sa sécurité. (Ontario, *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*, 2015, p. 29)

Harcèlement sexuel — Avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles ou autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle malvenus qui se produisent dans n'importe laquelle des circonstances suivantes : a) Que cela soit dit dans des termes explicites ou implicites, la victime sait qu'elle doit accepter l'avance sexuelle pour conserver ou obtenir un poste ou pour réussir dans un contexte ou un établissement éducationnel; b) Un supérieur ou une supérieure prend une décision en matière de ressources humaines en fonction de l'acceptation ou du rejet par la victime des avances sexuelles; c) Le



comportement sexuel mine le rendement de la victime et crée un climat de travail ou d'apprentissage où règnent l'intimidation, l'hostilité ou les vexations; ou d) Le harcèlement sexuel est présumé avoir eu lieu si on peut raisonnablement s'attendre à ce que la personne comprenne le caractère malvenu de son comportement. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 32, définition traduite librement)

Identité culturelle — Processus grâce auquel un groupe d'individus partageant une manière partiellement commune de comprendre l'univers, d'agir sur lui et de communiquer ses idées et ses modèles d'action, prend conscience du fait que d'autres individus et d'autres groupes pensent, agissent et communiquent de façon plus ou moins différente de la sienne (Dorais, 2004, p. 5). (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 168-169)

Incident motivé par la haine ou les préjugés — Tout incident (p. ex., impliquant des déclarations, mots, gestes) qui est motivé par la haine ou des préjugés envers un groupe identifiable (c.-à-d. par la couleur, la race, la religion, le genre, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique), qui est communiqué publiquement et qui vise délibérément à encourager et à inciter des préjugés ou de la haine envers ce groupe. (Ontario, *Modèle provincial de protocole local entre la police et le conseil scolaire*, 2015, p. 31)

Incidents racistes — Calomnies racistes : insultes et commentaires méprisants à l'endroit d'un groupe racial ou ethnique particulier. Racisme voilé : comportements moins évidents comme le fait de s'attendre à un succès moindre chez les élèves des minorités, mais aussi certains comportements plus évidents comme de rire, de garder le silence ou de ne pas intervenir face à un acte raciste. Tous ces comportements équivalent à approuver les préjugés racistes. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 31, définition traduite librement)

Inclusion — L'inclusion constitue une façon de penser et d'agir qui permet à chaque personne de se sentir acceptée et appréciée tout en se sentant en sécurité. (Manitoba, *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : Guide pour les services aux élèves*, 2006, p. 7)

Inclusion — L'inclusion repose sur la croyance inuite voulant que chaque personne est importante, est membre à part entière du groupe et a un rôle à jouer. Elle permet à tous les élèves de devenir des êtres humains accomplis, des *inummarik*. (Nunavut, *Inclusive Education Policy*, 2020, p. 1, définition traduite librement)

Inclusion scolaire — [...] à la fois une philosophie et un ensemble de pratiques pédagogiques qui permettent à chaque élève de se sentir valorisé, confiant et en sécurité de sorte qu'il puisse réaliser son plein potentiel. Elle repose sur un système de valeurs et de croyances qui sont axées sur le meilleur intérêt de l'enfant et qui favorisent chez lui non seulement une participation active à ses apprentissages et à la vie scolaire, mais également un sentiment d'appartenance, le développement social ainsi qu'une interaction positive avec ses pairs et sa communauté scolaire [...]. (Nouveau-Brunswick, *La politique d'aménagement linguistique : Un projet de société pour l'éducation en langue française*, 2010, p. 147)

Inclusion scolaire — Démarche pédagogique s'inscrivant dans un courant philosophique et pratique qui a pour but de répondre aux besoins individuels des élèves et d'assurer à tous les élèves un accès égal aux programmes d'enseignement offert dans les classes régulières en compagnie de leurs pairs. (Nunavut, *Ilitaunnikuliniriniq — Les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*, 2008, p. 56)



Inclusion scolaire — Philosophie et ensemble de pratiques pédagogiques qui permettent à chaque élève de se sentir valorisé, confiant et en sécurité de sorte qu'il puisse apprendre avec ses pairs dans un milieu d'apprentissage commun et réaliser son plein potentiel. L'inclusion scolaire repose sur un système de valeurs et de croyances axées sur le meilleur intérêt de l'élève et favorisant la cohésion sociale, l'appartenance, une participation active à l'apprentissage, une expérience scolaire complète ainsi qu'une interaction positive avec les pairs et la communauté scolaire. Ces valeurs et ces croyances sont partagées par les écoles et les collectivités. Plus précisément, l'inclusion scolaire est réalisée dans les communautés scolaires qui appuient la diversité et qui veillent au mieux-être et à la qualité de l'apprentissage de chacun de leurs membres. Elle se concrétise par la création d'une série de programmes et de services publics et communautaires mis à la disposition de tous les élèves. En résumé, l'inclusion scolaire sert de fondement au développement d'une société plus inclusive au Nouveau-Brunswick. (Nouveau-Brunswick, *Politique 322 — Inclusion scolaire*, 2013, p. 2)

Inclusion scolaire — Processus qui amène une personne à devenir un *inummarik*. Il réduit et élimine les obstacles qui peuvent mener à l'exclusion et répond aux besoins éducatifs, physiques et émotionnels diversifiés des élèves. Il est représenté par deux piliers interreliés : 1) les écoles sûres et bienveillantes; 2) la réussite des élèves. (Nunavut, *Inclusive Education Policy*, 2020, p. 1, définition traduite librement)

Inclusion scolaire/intégration scolaire — Cadre voulant que les élèves aient accès au programme d'éducation, et au soutien nécessaire, dans un environnement d'apprentissage commun de la collectivité où ils résident. (Territoires du Nord-Ouest, *Manuel sur l'inclusion scolaire*, 2017, p. 4; Territoires du Nord-Ouest, *Lignes directrices sur l'intégration scolaire : En appui à la directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire*, 2016, p. 4)

Inclusion/éducation inclusive — Un engagement à assurer une éducation de grande qualité, adaptée aux besoins culturels et linguistiques et équitable pour favoriser le bien-être et la réussite de chaque élève. Il s'agit également d'une philosophie qui favorise une culture scolaire accueillante où tous les membres de la communauté scolaire éprouvent un sentiment d'appartenance, réalisent leur potentiel et contribuent à la vie scolaire. (Terre-Neuve-et-Labrador, *Normes de pratique des provinces de l'Atlantique pour les administrateurs d'école*, 2020, p. 5)

Indien — Terme utilisé pour définir les Autochtones au sens de la *Loi sur les Indiens* du Canada. En vertu de cette loi, un Indien est une « personne qui, conformément à la présente loi, est inscrite à titre d'Indien ou a droit de l'être ». Il s'agit d'une définition juridique hautement sélective qui repose sur des événements et une loi historiques. L'utilisation du terme *Indien* a décliné à partir des années 1970 quand le terme *Premières Nations* est entré dans l'usage courant. Trois définitions juridiques s'appliquent aux Indiens au Canada : Indien inscrit, Indien non inscrit et Indien des traités. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 39, définition traduite librement)

Indiens des traités — Indiens appartenant à une Première Nation dont les ancêtres ont signé un traité avec la Couronne et qui peuvent donc bénéficier des avantages prévus dans le traité. Les Indiens qui ne sont pas des Indiens des traités ne peuvent profiter de ces avantages. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 39, définition traduite librement)

Indiens inscrits — Les Indiens inscrits sont des personnes inscrites ou autorisées à s'inscrire au registre des Indiens en vertu de la *Loi sur les Indiens*. La *Loi* définit les conditions



d'admissibilité au statut d'Indien. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 39, définition traduite librement)

Indiens non inscrits — Désigne les Indiens qui n'ont pas le droit de s'inscrire au registre des Indiens selon la *Loi sur les Indiens*. Cela peut être parce que leurs ancêtres n'y ont jamais été inscrits ou parce qu'ils ont perdu leur statut en vertu des anciennes dispositions de la *Loi sur les Indiens*. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 39, définition traduite librement)

Indigène — Par définition, indigène signifie « qui appartient à », « qui est natif de » ou « qui vient en premier ». On considère donc depuis longtemps que les peuples indigènes du Canada sont les Autochtones de ce pays. Cependant, depuis quelques années, la population néo-écossaise d'origine africaine utilise ce terme pour désigner les premiers Africains qui sont arrivés en Nouvelle-Écosse. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 31)

Intégration — On peut définir l'intégration — première dimension de la politique — comme un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation qui, elle, renvoie à l'adoption intégrale de la culture de la société d'accueil et à la fusion avec le groupe majoritaire. (Québec, *Une école d'avenir — Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 1998, p. 1)

Intersectionnalité — Recoupement de deux ou plusieurs motifs illicites de discrimination tels que définis par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ou d'autres facteurs, dont une personne ou un groupe peut faire simultanément l'objet, créant ainsi des obstacles ou des partis pris supplémentaires empêchant cette personne ou ce groupe d'être traité avec équité. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 98)

Intimidation — Comportement agressif et généralement répété envers une ou des personnes qui a pour but de causer (ou dont l'auteur devrait savoir qu'il va causer) de la peur, de la détresse, un préjudice corporel ou émotionnel, ou une atteinte à l'estime de soi ou à la réputation. L'intimidation se produit dans un contexte de déséquilibre de pouvoir, réel ou perçu. (Ontario, *PPM 144-Bullying Prevention and Intervention*, 2009, p. 2, définition traduite librement)

Intimidation — Cycle de comportements agressifs répétés et associés à des intentions négatives d'une personne envers une autre, ou d'un groupe envers un autre. De nombreux cas d'intimidation découlent d'un déséquilibre de pouvoir. Les comportements agressifs répétés peuvent prendre de nombreuses formes, par exemple : gestes physiques (bousculades, crocs-en-jambe), abus verbaux (insultes, commentaires dégradants), abus sociaux (isolation sociale, commérage), intimidation (extorsion, dégradation de biens ou de vêtements) et cyberintimidation (menaces ou messages textes injurieux et diffamatoires, distribution ou publication de photos ou de vidéos sur Internet). (Yukon, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, 2019, p. 6)

Intimidation — Dynamique d'une interaction malsaine qui peut prendre de nombreuses formes. L'intimidation peut être physique (p. ex. frapper, pousser, faire trébucher), verbale (p. ex. insulter, se moquer, faire des remarques sexistes, racistes ou homophobes) ou sociale (p. ex. exclusion des personnes du groupe, colporter des commérages ou des rumeurs). (Ontario, *PPM 144-Bullying Prevention, and Intervention*, 2009, p. 3, définition traduite librement)



Intimidation — L'intimidation est un comportement qui a pour but de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation, ou qui a pour effet de créer un milieu négatif pour autrui à l'école. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 22)

Intimidation — L'intimidation est un comportement qui a pour but de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation, ou qui a pour effet de créer un milieu négatif pour autrui à l'école. L'intimidation se produit de manière caractéristique dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, entre son auteur et la personne en faisant l'objet, et prend la forme d'un comportement généralement mais non nécessairement répété. L'intimidation peut être directe (face à face) ou indirecte (par l'intermédiaire d'une tierce partie), et peut se faire par toute forme d'expression — qu'elle soit écrite, verbale, faciale ou gestuelle —, ou par tout moyen de communication électronique — ce qu'on appelle cyberintimidation — y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Code de conduite provincial : Interventions et mesures disciplinaires appropriées*, 2017, p. 11; Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Une approche de planification à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance*, 2017, p. 11)

Intimidation — L'intimidation est une forme d'agression délibérée par laquelle une personne, ou un groupe de personnes, se sent en droit d'exercer son pouvoir sur une autre personne. (Alberta, *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs — Guide d'enseignement M-12*, 2005, p. 82)

Intimidation — L'intimidation peut être directe (face à face) ou indirecte (par l'intermédiaire d'une tierce partie), et peut se faire par toute forme d'expression — qu'elle soit écrite, verbale, faciale ou gestuelle —, ou par tout moyen de communication électronique — ce qu'on appelle cyberintimidation — y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique. Dans certaines circonstances, l'intimidation est une activité illégale. (Terre-Neuve-et-Labrador, *Écoles accueillantes et sécuritaires : Politique*, 2013, p. 13)

Intimidation — L'intimidation signifie faire mal ou faire de la peine à quelqu'un en parlant ou en agissant méchamment. Il arrive parfois que nous blessions quelqu'un accidentellement. Cependant, dans le cas de l'intimidation, la personne le fait délibérément. (Alberta, *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs — Guide d'enseignement M-12*, 2005, p. 188)

Intimidation — Le fait de susciter la peur chez une personne afin de la dominer. (Colombie-Britannique, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline – Guide-ressource*, 2005, mise à jour 2008, p. 52)

Intimidation — Le terme intimidation désigne un comportement généralement répétitif ayant pour but de susciter ou dont l'auteur devrait savoir qu'il va susciter un sentiment de peur, d'humiliation ou de détresse ou un autre tort à la personne sur le plan physique, dans ses sentiments, dans son estime de soi, dans sa réputation ou dans ses biens. L'intimidation peut être directe ou indirecte et comprend le fait d'aider ou d'encourager l'auteur du comportement de quelque façon que ce soit. (Nouvelle-Écosse, *Politique provinciale sur le code de conduite dans les écoles*, 2015, p. 8)



Intimidation — Selon le paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'éducation*, « comportement agressif et généralement répété d'un élève envers une autre personne qui, à la fois, a) a pour but, ou dont l'élève devrait savoir qu'il aura vraisemblablement cet effet : (i) soit de causer à la personne un préjudice, de la peur ou de la détresse, y compris un préjudice corporel, psychologique, social ou scolaire, un préjudice à la réputation ou un préjudice matériel, (ii) soit de créer un climat négatif pour la personne à l'école et b) [le comportement] se produit dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, entre l'élève et l'autre personne, selon des facteurs tels que la taille, la force, l'âge, l'intelligence, le pouvoir des pairs, la situation économique, le statut social, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, la race, le handicap ou des besoins particuliers ». Cela comprend le recours à des moyens physiques, verbaux, électroniques, écrits ou autres. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 98-99)

Inuit — Peuple autochtone du Nord du Canada vivant généralement au-delà de la limite forestière dans les Territoires du Nord-Ouest, dans le Nord du Québec et au Labrador. Les Inuits ne sont pas assujettis à la *Loi sur les Indiens*, mais le gouvernement fédéral adopte des lois les concernant. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 40, définition traduite librement)

Inuit — Peuple autochtone du Nord du Canada, vivant principalement au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest, dans le Nord du Québec et au Labrador. L'Ontario compte une très petite population inuit. Les Inuit ne sont pas assujettis à la *Loi sur les Indiens*. Le gouvernement fédéral a réglé plusieurs revendications territoriales avec les Inuit. (Ontario, *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007, p. 38)

Inuit — Peuple autochtone vivant dans le Nord du Canada, plus particulièrement dans le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest, le Nord québécois et à Terre-Neuve-et Labrador. Les Inuits sont très peu nombreux en Ontario. La *Loi sur les Indiens* du Canada ne s'applique pas aux Inuits. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 99)

Islamophobie — Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre des musulmans et des populations arabes en raison de leur culture et de leur religion. L'islamophobie peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 99)

Justice sociale — Concept fondé sur la conviction que chaque individu et chaque groupe d'une société donnée a le droit à l'égalité des chances, aux mêmes droits civils, et à la pleine participation à cette société et à ses libertés et responsabilités, qu'elles soient d'ordre social, éducatif, économique, institutionnel ou moral. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 99)

Justice sociale — Concept fondé sur la conviction selon laquelle toutes les personnes et tous les groupes au sein d'une société donnée ont droit aux mêmes possibilités, aux libertés civiles et à une participation à part entière aux libertés et responsabilités sociales,



éducationnelles, économiques, institutionnelles et morales de cette société. (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. 48)

Justice sociale — La justice sociale est un concept fondé sur la croyance qui veut que chaque individu et groupe au sein d'une société donnée ait droit à l'égalité des chances, aux libertés civiles et à la pleine participation à cette société sur le plan des libertés et des responsabilités d'ordre social, éducatif, économique, judiciaire, institutionnel et moral. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 31; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 32, pour la version anglaise de la définition)

Justice sociale — La justice sociale est une théorie qui transcende la protection des droits. Elle préconise la participation pleine et entière de chacun à la vie de la société, tout en réaffirmant les droits juridiques, civils et fondamentaux de tout être humain. La justice sociale vise à créer une société juste et équitable. Des individus et des groupes poursuivent cet objectif au moyen d'une action sociale de coopération, afin que tous les citoyens puissent jouir des avantages d'une société prospère. (Colombie-Britannique, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique — Document-cadre*, 2005, mise à jour 2008, p. 13)

Menace — Formulation d'une intention de blesser quelqu'un ou d'agir violemment envers une personne ou une chose. Les menaces peuvent être verbales, écrites, exprimées par des dessins, diffusées par voie électronique ou exprimées uniquement par des gestes. Elles peuvent être directes, indirectes, conditionnelles ou discrètes... (Yukon, *Protocole yukonnais d'évaluation de la menace et du risque de violence*, 2015, p. 3)

Métis — Au Canada, personnes d'ascendance mixte qui possèdent des ancêtres européens ainsi que des ancêtres d'une Première Nation et qui se désignent elles-mêmes au moyen du vocable « Métis », ce qui les distingue des Premières Nations, des Inuits et des non-Autochtones. Les Métis possèdent une culture inspirée de leurs origines ancestrales diverses, qui peuvent être écossaises, irlandaises, françaises, ojibways et cries. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 90)

Métis — Désigne les personnes issues des anciennes communautés métisses de l'Ouest canadien ou les personnes d'ascendance autochtones qui s'identifient comme étant Métisses (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Métis — Personne d'ascendance mixte européenne et Première nation. L'histoire et la culture métisses ont des origines diverses, notamment écossaises, irlandaises, françaises, ojibway et crie. (Ontario, *Ontario Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007, p. 40)

Métis — Personne d'ascendance mixte qui a des ancêtres européens et des ancêtres d'une Première Nation, qui se désigne elle-même comme étant Métisse et qui est reconnue comme telle par les autorités métisses, ce qui les distingue des Premières Nations, des Inuits et des non-Autochtones. L'histoire et la culture métisses sont inspirées de leurs origines ancestrales diverses, qui peuvent être écossaises, irlandaises, françaises, ojibways et cries. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 40, définition traduite librement).



Milieu inclusif ou inclusion — Un enseignement et un soutien spécialement conçus pour les élèves ayant des besoins scolaires spéciaux en classe régulière et dans les écoles de quartier. (Alberta, *Les normes en matière d'adaptation scolaire*, 2004, p. 12)

Minorité — Groupe de personnes à l'intérieur d'une société donnée pour qui l'accès au pouvoir social, économique, politique, culturel ou religieux est limité ou inexistant. Le terme peut véhiculer des connotations d'infériorité sociale ou désigner un groupe dont les membres sont peu nombreux. (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. 48; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, pour la version anglaise de cette définition)

Minorité invisible* — Personnes exposées aux injustices sociales en raison de traits qui ne sont pas apparents, comme un handicap ou l'orientation sexuelle. Ce terme pourrait faire référence à un groupe représentant peu de personnes ou dénoter une position sociale inférieure. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 90) (*Note : Une erreur s'est glissée dans le document de référence qui présente cette définition comme étant celle du terme « minorité visible » au lieu de « minorité invisible ». Nous avons rectifié ici pour faciliter la compréhension.)

Minorité visible — Groupe de personnes qui peuvent faire l'objet d'iniquités sociales basées sur des facteurs pouvant être visibles, tels que la race, la couleur et l'origine ethnique, et qui pourraient être victimes d'écarts de traitement. Ce terme pourrait dénoter une position sociale inférieure ou faire référence à un groupe représentant peu de personnes. (Voir également *groupe racialisé*.) (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 100)

Minorité visible — Groupe qui comprend des personnes d'origine non caucasienne et de race autre que blanche qui viennent d'Europe, d'Australie, de Nouvelle-Zélande, d'Amérique du Sud ou d'autres régions du monde. Une personne peut s'identifier comme étant membre d'une minorité visible si elle est d'ascendance mixte, par exemple si elle a un parent ou grand-parent membre d'une minorité visible, ou encore si ses origines non caucasiennes remontent à plus loin, mais qu'elle a conservé son héritage ethnoculturel. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 32, définition traduite librement)

Minorités raciales visibles — L'expression *minorité raciale visible* est utilisée pour catégoriser les groupes minoritaires par race et par couleur de peau uniquement et non en fonction de leur nationalité, de leur lieu de naissance, de leur religion, de leur langue ou de leur bagage culturel. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 31)

Multiculturalisme — Reconnaissance des différences culturelles qui se manifestent dans une société diverse et adhésion à une société dont tous les membres sont acceptés et respectés, quelles que soient leurs cultures. Le multiculturalisme encourage l'acceptation de la diversité dans son expression ethnique, religieuse, culturelle et autre, et voit dans cette acceptation le fondement de la société canadienne. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 31, définition traduite librement)



Obstacle — Entrave à l'équité qui peut être visible ou voilée, volontaire ou involontaire, systémique ou spécifique à une personne ou à un groupe, et qui interdit ou limite l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 100)

Origine ethnique — Patrimoine national, ethnoculturel, racial, linguistique et/ou religieux que partage un groupe de personnes, qu'elles vivent ou non dans leur pays d'origine. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 100)

Parti pris — Opinion, préférence, préjugé ou inclination qui limite la capacité d'une personne ou d'un groupe à porter un jugement juste, objectif et exact. (Ontario, *Developing and Implementing Equity and Inclusive Education Policies in Ontario Schools – Guidelines for Policy Development and Implementation*, 2014, p. 86, définition traduite librement)

Parti pris — Perspective fautive et limitée du monde, d'une situation donnée, d'une personne ou de groupes particuliers. On peut exprimer un parti pris négatif envers les membres d'un groupe culturel, racial, religieux ou linguistique particulier par ses paroles, par son comportement non verbal, dans les documents écrits et dans les médias. (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. 48)

Parti pris — Préférence subjective, préjugé ou inclination à faire certains choix, positifs ou négatifs. Les partis pris peuvent souvent donner lieu au traitement injuste de personnes ou de groupes. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 28, définition traduite librement)

Peuples autochtones — Descendants des premiers habitants de l'Amérique du Nord. Selon le paragraphe 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, « peuples autochtones » s'entend des Premières Nations (Indiens), des Inuits et des Métis. La *Constitution* ne définit pas l'appartenance aux groupes membres des Premières Nations (indiens), inuits et métis. Les Premières Nations, les Métis et les Inuits se distinguent par leur patrimoine, leurs langues, leurs pratiques culturelles et leurs croyances spirituelles. On utilise aussi ce terme dans d'autres parties du monde pour désigner les premiers habitants d'une région donnée. (Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 38, définition traduite librement)

Peuples autochtones — Peuples descendant des premiers habitants de l'Amérique du Nord. L'article 35(2) de la *Loi constitutionnelle de 1982* précise que : « Dans la présente loi, "peuples autochtones du Canada" s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada ». Ces groupes distincts ont un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles qui leur sont propres. Leur lien commun réside dans leur ascendance autochtone. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Pouvoir — Les brimades impliquent un déséquilibre de pouvoir. Les élèves qui usent de brimades acquièrent leur pouvoir grâce à leur taille et à leur force physique, à leur statut dans le groupe de pairs et en obtenant le soutien du groupe de pairs. (Colombie-Britannique, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de*



l'Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite et Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource, 2007, p. 11)

Préjugé — Ensemble d'opinions ou d'attitudes sans fondement et préconçues concernant un groupe ou ses membres et représentant ce groupe et ses membres sous un jour défavorable. Les attitudes fondées sur les préjugés sont très difficiles à déraciner, car les preuves concrètes qui démentent la perspective préconçue sont tout simplement rejetées, étant considérées comme « l'exception à la règle ». (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. 49; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 49, pour la version anglaise de cette définition)

Préjugé — Jugement prématuré (habituellement négatif) de groupes ou de personnes, ou notions préconçues à leur égard, fondées sur de fausses informations, des partis pris ou des stéréotypes. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Préjugé sexiste — Situation où un sexe bénéficie d'une plus grande reconnaissance ou de plus grandes possibilités que l'autre, par exemple l'absence de filles et de femmes en recherche, dans les discussions et dans les ressources. (Saskatchewan Education, 1991; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Préjugé* — Un préjugé est une opinion négative préconçue ou une croyance hostile envers un particulier ou un groupe formée préalablement ou sans connaissance, souvent en se fondant sur des stéréotypes. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 22) (**Note : Une erreur s'est glissée dans le document de référence qui, sous l'influence du faux-ami anglais « prejudice », attribue cette définition au mot « préjudice » en français au lieu de « préjugé ». Nous avons rectifié ici pour faciliter la compréhension.*)

Préjugés — Les préjugés consistent en des jugements négatifs portés à priori sur une personne ou un groupe, généralement sans disposer de preuves ou d'informations suffisantes. Il arrive souvent qu'on ne reconnaisse pas les préjugés comme étant des présuppositions fausses ou déraisonnables. Ces présuppositions sont répétées et finissent par être acceptées comme relevant du « bon sens ». Si elles bénéficient de l'appui de gens de pouvoir, elles débouchent sur des actes de discrimination ou d'oppression. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 31-32)

Première nation — Expression qui est apparue dans les années 1970 pour remplacer le mot « Indien » que beaucoup trouvaient offensant. Le terme « Première nation » a aussi été adopté pour remplacer le mot « bande » dans les noms des collectivités. (Ontario, *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007, p. 38)

Premières Nations — Ce terme, préféré par de nombreux Autochtones et par l'Assemblée des Premières Nations, désigne les divers gouvernements des premiers peuples du Canada. Il est préféré aux termes *Indien*, *tribu* et *bande* fréquemment utilisés par les gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux au Canada. On compte plus de 600 Premières Nations au Canada, dont 46 en Alberta. Parmi les principales communautés tribales en Alberta figurent les Pieds-Noirs, les Tsu'u T'ina, les Stoneys, les Cris des plaines, les Cris des bois, les



Chipewyans, les Beavers et les Slaveys. (Assemblée des Premières Nations, *Aboriginal Studies Glossary*, Alberta, *First Nations, Métis and Inuit Education Policy Framework*, 2002, p. 38, définition traduite librement)

Premières Nations — Terme passé dans le langage courant dans les années 1970 afin de remplacer le terme *Indien*, que de nombreuses personnes jugeaient offensant. Le terme *Premières Nations* a été adopté pour remplacer le mot « bande » dans le nom des communautés. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Premières Nations — Terme qui désigne les bandes indiennes et leurs membres. Ce terme évoque la réalité historique importante des Indiens au Canada, qui ont leurs propres cultures, formes de gouvernement, langues et traditions. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Privilège — L'obtention de libertés, de droits, de bénéfices, d'avantages, d'accès ou de possibilités en raison de l'appartenance à un groupe ou d'un contexte social, qui sont refusés ou qui ne sont pas offerts aux membres des autres groupes. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Programme d'équité — Programme qui vise à aplanir les obstacles à l'égalité en repérant et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires. Il vise aussi à remédier aux effets d'une discrimination antérieure (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 1992). (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, définition traduite librement)

Programme d'études eurocentrique — Programme d'études principalement fondé sur les expériences et les réalisations des personnes d'origine européenne qui marginalise inévitablement les expériences et les réalisations des personnes ayant des antécédents différents. (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. 49; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future – Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 30, pour la version anglaise de cette définition)

Programmes en matière d'équité — Les programmes en matière d'équité sont des programmes conçus en vue d'éliminer les obstacles à l'égalité, en mettant en évidence et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires. Ce type de programme a pour but à la fois de corriger les effets des injustices passées et de prévenir les inégalités. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 32).

Race — Concept de nature sociale et politique plutôt que scientifique qui consiste à catégoriser les gens en fonction de caractéristiques biologiques comme la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux, la taille corporelle et le physique. (Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 31, définition traduite librement)

Race — Concept social regroupant les gens en fonction d'une ascendance et de caractéristiques communes, telles que la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux ou les traits du visage. Ce terme s'emploie pour désigner les catégories sociales selon lesquelles les sociétés répartissent les personnes en se fondant sur les caractéristiques



susmentionnées. La race est souvent confondue avec l'origine ethnique (groupe de personnes ayant la même histoire ou le même héritage culturel). Dans un même groupe racial, il peut y avoir plusieurs sous-groupes ayant chacun une origine ethnique différente. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Race — Groupe de personnes ayant la même ascendance ou origine qui se distinguent des autres par des caractéristiques physiques telles que la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux et la physionomie. Ce terme s'emploie de nos jours pour désigner les catégories sociales utilisées pour classer selon ces caractéristiques. On confond souvent les termes race et ethnies. Les groupes raciaux renferment des groupes ethniques. (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. 49)

Race — La race est une catégorisation des êtres humains en groupes de gens partageant les mêmes ascendants et se distinguant par des attributs physiques comme la couleur de peau, la forme des yeux, la texture de la chevelure ou des caractéristiques du visage. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 32)

Racialisation — Processus par lequel certains groupes sont désignés comme étant différents, et peuvent par conséquent être victimes de traitements différentiels et non équitables. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 101)

Racisme — Ensemble d'agissements, d'opinions et de préjugés erronés provenant de la conviction qu'une race est intrinsèquement supérieure à une autre. Le racisme peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité*, 2014, p. 102)

Racisme — Ensemble de présomptions erronées, d'opinions et d'actions basées sur la conviction selon laquelle une race particulière est naturellement supérieure à une autre. Le racisme peut se manifester dans les structures et programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les attitudes et comportements individuels. (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. 49; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 31, pour la version anglaise de la définition)

Racisme — Le racisme est un préjugé ou une discrimination découlant de convictions de supériorité et de la capacité d'exercer des pouvoirs sur une personne ou un groupe en raison de différences raciales, culturelles ou ethniques. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 32)

Racisme anti-Noirs — Préjugés, stéréotypes et discrimination à l'encontre des Noirs, notamment les personnes de descendance africaine. Le racisme anti-Noirs peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de*



l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité, 2014, p. 102)

Racisme institutionnel — Le racisme institutionnel est l'application de concepts de supériorité raciale dans les institutions sociales par l'intermédiaire de leurs politiques, de leurs procédures et de leurs pratiques, ainsi que de la culture et des valeurs de l'organisme, que ce soit de façon consciente ou inconsciente. Le racisme institutionnel débouche sur des inégalités dans le traitement de certains individus ou groupes ne faisant pas partie de la majorité ou à des discriminations à l'encontre de ces individus ou groupes. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale, 2002, p. 32)*

Raciste — Terme désignant les convictions ou les agissements d'une personne, d'une institution ou d'une organisation impliquant (directement ou indirectement) que certains groupes sont intrinsèquement supérieurs à d'autres. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité, 2014, p. 102)*

Réconciliation — Désigne le processus et l'objectif d'effectuer un changement sociétal au moyen d'un recadrage fondamental des idées et des attitudes qui favorise la compréhension interculturelle de sorte à permettre la construction d'une société meilleure grâce à l'apprentissage sur les perspectives et les expériences des Premières Nations, des Métis et des Inuits, y compris l'expérience des pensionnats (écoles résidentielles) et les traités. (Alberta, *Arrêté ministériel 002/2020 — Norme de qualité pour le leadership scolaire, 2020, p. 4)*

Réconciliation — Processus d'établissement et de maintien à long terme de relations avec les peuples autochtones, dans un esprit de reconnaissance de leurs droits, de respect, de coopération et de partenariat. (Territoires du Nord-Ouest, *Northwest Territories Junior Kindergarten – Grade 12 Indigenous Languages Education Policy, 2018, p. 2, définition traduite librement)*

Sensibilisation à la lutte contre le racisme — La sensibilisation à la lutte contre le racisme est une pédagogie critique qui considère l'histoire, la race et l'inégalité dans les relations de pouvoir comme étant des composantes centrales devant faire l'objet de discussions et de réparations. L'aspect principal de la sensibilisation à la lutte contre le racisme consiste à mettre en question et à combattre le racisme sous toutes ses formes dans le processus éducatif. On s'engage à s'assurer que les résultats d'apprentissage sont équitables pour tous les apprenants et à bâtir une société juste et humaine pour tout le monde. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale, 2002, p. 32)*

Stéréotype — Conception erronée ou généralisatrice, habituellement négative, d'un groupe, qui se traduit par la catégorisation consciente ou inconsciente de chacun des membres de ce groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Les stéréotypes peuvent porter sur des groupes de personnes qui se distinguent par une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : 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, le statut matrimonial ou familial, ou un handicap physique ou mental, tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou sur d'autres facteurs. (Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques — Comment tirer parti de la diversité, 2014, p. 102)*



Stéréotype — Conception fautive ou généralisée d'un groupe de personnes découlant de la catégorisation consciente ou inconsciente de chaque membre de ce groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Un stéréotype peut se fonder sur des notions erronées et des généralisations fautes concernant divers aspects d'un groupe (race, ethnie, langue, religion, nationalité, provenance ou âge); il peut se rapporter à l'état social, civil ou familial, à l'apparence, aux capacités mentales ou intellectuelles ou au sexe. (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. 49; Saskatchewan, *Our Children, Our Communities and Our Future — Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 32, pour la version anglaise de cette définition)

Stéréotype — Croyance ou une conviction simplifiée (souvent exagérée) que les gens ont à propos de la manière d'être des membres d'un groupe, sans accepter les différences individuelles. (Manitoba, *Écoles sûres et accueillantes — Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, 2015, p. 23)

Stéréotype — Les stéréotypes sont le résultat de l'attribution de caractéristiques non fondées d'un groupe de personnes à l'ensemble de ses membres. Les stéréotypes exagèrent l'uniformité au sein d'un même groupe et les différences entre les groupes. (Nouvelle-Écosse, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 32)

Violence — Toute manifestation de force — de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle — exercée intentionnellement, directement ou indirectement, par un individu ou un groupe, et ayant comme effet de léser, de blesser ou d'opprimer toute personne en s'attaquant à son intégrité, à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens. (Québec, *La violence à l'école : ça vaut le coût d'agir ensemble! — Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*, 2009, p. 7)



Notes en fin de texte

- ¹ Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, *Déclaration de la CTF/FCE sur la lutte contre le racisme*, [En ligne], le 10 novembre 2020. [<https://www.ctf-fce.ca/fr/declaration-de-la-ctf-fce-sur-la-lutte-contre-le-racisme/>].
- ² Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, 2018, p. 25.
- ³ E. B. Petersen, « Education policies as discursive formations: A Foucauldian optic », dans *Education policy and contemporary theory: Implications for research*, éd. K. Gulson, M. Clark et E. B. Petersen, New York, Routledge, 2015, p. 64.
- ⁴ Sara Ahmed, *On being included: Racism and diversity in institutional life*, Durham et Londres, Duke University Press, 2012.
- ⁵ Fadi Ennab, « "Organized abandonment": Bill 64's impact on racialized communities », *Our Schools/Our Selves*, été-automne 2021, Centre canadien de politiques alternatives, p. 12.
- ⁶ Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste*, New York, One World, 2019, p. 30.
- ⁷ Bien qu'Ibram X. Kendi et de nombreux universitaires et spécialistes emploient le terme « antiracisme », dans ce rapport, le terme « lutte contre le racisme » est utilisé conformément à la Stratégie fédérale canadienne de lutte contre le racisme, [En ligne]. [<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme.html>].
- ⁸ Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste*, New York, One World, 2019, p. 30.
- ⁹ Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste*, 2019.
- ¹⁰ Carl James et Tana Turner, « Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area », *York University*, 2017, p. 1.
- ¹¹ James et Turner, « Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area », p. 64.
- ¹² Academic Women of SFU, *Radical Inclusion: Equity and Diversity Among Female Faculty at Simon Fraser University*, Burnaby, Colombie-Britannique, Simon Fraser University, 2020, p. 26.
- ¹³ National Education Association, *Report of the NEA Committee on Discipline and the School-to-Prison Pipeline*, Washington, D.C., National Education Association, 2016, p. 13.
- ¹⁴ Dignity in Schools, *A Model Code on Education and Dignity: Presenting a Human Rights Framework for Schools*, Dignity in Schools Campaign, 2019, p. 1.
- ¹⁵ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Promising Practices within Diverse Educational Systems*, Calgary, Alberta, University of Saskatchewan, Aboriginal Education Research Center et First Nations Adult and Higher Education Consortium, 2009, p. 21.
- ¹⁶ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Promising Practices within Diverse Educational Systems*, Calgary, Alberta, University of Saskatchewan, Aboriginal Education Research Center et First Nations Adult and Higher Education Consortium, 2009, p. 21.
- ¹⁷ Centre mondial du pluralisme, *De la réflexion à l'action : aborder le racisme anti-Noirs dans les écoles canadiennes*, Ottawa, Ontario, Centre mondial du pluralisme, 2021, p. 3.
- ¹⁸ Centre mondial du pluralisme, *De la réflexion à l'action : aborder le racisme anti-Noirs dans les écoles canadiennes*, p. 19.
- ¹⁹ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Promising Practices within Diverse Educational Systems*, p. 21.
- ²⁰ Sara Ahmed, *On being included*, Duke University Press, 2012, p. 114.
- ²¹ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Multicultural Policy*, paragr. 28.
- ²² Les termes utilisés dans ce rapport concernant les peuples autochtones du Canada, comme Autochtone, Première Nation, Métis, Inuit, Indien et indigène, sont tirés des documents de politique examinés. Nous reconnaissons que certains de ces termes ne sont plus utilisés, mais font partie du vocabulaire des politiques de l'époque.
- ²³ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation, *Vision*, [En ligne]. [<https://www.gov.nl.ca/education/department/#vision>].
- ²⁴ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, « Procédure 7, Lignes directrices sur les pratiques d'inclusion des personnes LGBTQ », St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013, p. 71. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].



-
- ²⁵ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, « Procédure 3, Protocole d'intervention contre l'intimidation », St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013, p. 47. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].
- ²⁶ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, « Procédure 3 : Protocole d'intervention contre l'intimidation », St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013, p. 48. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].
- ²⁷ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, « Procédure 3 : Protocole d'intervention contre l'intimidation », St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013, p. 49. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].
- ²⁸ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation, *Écoles accueillantes et sécuritaires — Politique*, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].
- ²⁹ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation, *Politique en matière d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux élèves*, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation, 2020.
- ³⁰ Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Écoles accueillantes et sécuritaires : Politique*, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, [En ligne], 2013, p. 14. [https://www.gov.nl.ca/education/files/Safe-and-Sharing-Schools_Full_FR.pdf].
- ³¹ Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Business Plan 2020-21*, [En ligne], 2020, p. 3. [<https://beta.novascotia.ca/sites/default/files/documents/1-2305/business-plan-2020-21-department-education-and-early-childhood-development-en.pdf>].
- ³² Le *BLAC Report on Education* (1994) n'a pas été rédigé par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse et n'a donc pas été inclus dans cette analyse des politiques ministérielles. Ce rapport fera partie des documents examinés par la CTF/FCE dans le cadre d'une analyse de rapports externes et commandés sur la race, l'équité raciale et la lutte contre le racisme.
- ³³ Enidlee Consultants Inc., *Reality Check: A Review of key program areas in the BLAC Report for their effectiveness in enhancing the educational opportunities and achievement of African Nova Scotian learners*, Halifax, Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 2009.
- ³⁴ Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation, *Politique en matière d'équité raciale*, 2002, p. 2.
- ³⁵ Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation, *Cadre de référence sur l'équité raciale et la compétence culturelle*, 2011, p. 1.
- ³⁶ Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique sur l'éducation inclusive*, 2020, p. 1.
- ³⁷ Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique sur l'éducation inclusive*, 2020, p. 1.
- ³⁸ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Mandat*, [En ligne]. [https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/contacts/dept_rendrer.151.html#mandat].
- ³⁹ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 3.
- ⁴⁰ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 3.
- ⁴¹ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 3.
- ⁴² Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 3.
- ⁴³ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 12.



- ⁴⁴ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 322 — Inclusion scolaire*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2013, p. 2.
- ⁴⁵ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Politique 703 — Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2018, p. 1.
- ⁴⁶ Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation. *Politique 212 — Congés pour fins religieuses et ethniques*, Fredericton, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, 2021, p. 2.
- ⁴⁷ Île-du-Prince-Édouard, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, *Education and Lifelong Learning Mandate Letter*, [En ligne], 2019. [<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/education-and-lifelong-learning/education-and-lifelong-learning-mandate-letter>].
- ⁴⁸ Île-du-Prince-Édouard, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, *Directive ministérielle 2021-03 : Utilisation responsable des technologies de l'information et des communications*, Summerside, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, 2021, p. 5-6.
- ⁴⁹ Île-du-Prince-Édouard, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, *Directive ministérielle 2021-03 : Utilisation responsable des technologies de l'information et des communications*, Summerside, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu, 2021, p. 6.
- ⁵⁰ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, [En ligne], [<https://www.quebec.ca/gouv/ministere/education>].
- ⁵¹ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *La violence à l'école : Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*, 2009, p. 14.
- ⁵² Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 2013, p. 1-4.
- ⁵³ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 7.
- ⁵⁴ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Politique de la réussite éducative : Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017, p. 15.
- ⁵⁵ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 15.
- ⁵⁶ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 15.
- ⁵⁷ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 34.
- ⁵⁸ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 32.
- ⁵⁹ Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Une école d'avenir : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Québec, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2013, p. 26.
- ⁶⁰ Ontario, ministère de l'Éducation, *Publication des plans d'activités et rapports annuels de 2020-2021 : ministère de l'éducation*, [En ligne]. [<https://www.ontario.ca/fr/page/publication-des-plans-dactivites-et-rapports-annuels-de-2020-2021-ministere-de-leducation>].
- ⁶¹ Dans *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires*, le terme « ethnoculturel » désigne « le patrimoine culturel d'une personne au sens large, notamment le pays d'origine, la langue et les croyances religieuses. Des groupes raciaux peuvent comprendre des groupes ethnoculturels » (p. 5, note 2). Voir l'annexe B pour la liste complète des définitions.
- ⁶² La reconnaissance du racisme anti-Noirs apparaît dans les chapitres d'introduction de *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (2009) et du *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation* (2017). Une définition du « racisme anti-Noirs » apparaît dans *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques* (2014) sans que le racisme anti-Noirs soit mentionné dans le texte lui-même. Voir l'annexe B.



- ⁶³ Ontario, ministère de l'Éducation, *Note Politique/Programmes n° 119 : Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013, p. 2.
- ⁶⁴ Ontario, ministère de l'Éducation, *Note Politique/Programmes n° 119 : Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, 2013, p. 3.
- ⁶⁵ Ontario, ministère de l'Éducation, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario — Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique*, p. 13.
- ⁶⁶ Goli Rezaei-Rashti, A. Segeren et W. Martino, « The new articulation of equity education in neoliberal times: the changing conception of social justice in Ontario », *Globalisation, Societies and Education*, vol. 15, n° 2, 2017, p. 160-174.
- ⁶⁷ Ranu Basu, « The rationalization of neoliberalism in Ontario's public education system, 1995–2000 » *Geoforum*, vol. 35, n° 5, 2004, p. 621-634.
- ⁶⁸ Ontario, ministère de l'Éducation, *Note Politique/Programmes n° 165 : Attentes relatives aux politiques d'embauche dans les conseils scolaires*, section diversité, équité et droits de la personne, 2021.
- ⁶⁹ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Mandat, mission et vision du ministère de l'Éducation*, [En ligne]. [<https://www.edu.gov.mb.ca/ed/mandat.html>].
- ⁷⁰ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : normes concernant les services aux élèves*, 2006, p. 7.
- ⁷¹ Les thèmes couverts sont les suivants : Éducation autochtone, Écoles sûres et accueillantes, Politiques et règlements, Apprentissage professionnel, et Services aux élèves.
- ⁷² Manitoba, ministère de l'Éducation, *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle*, 2003, p. 1.
- ⁷³ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Multicultural Education: A Policy for the 1990's*, 1992.
- ⁷⁴ Au Manitoba, les établissements d'éducation postsecondaire sont régis par le ministère de l'Éducation.
- ⁷⁵ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année, 2006-2008*, 2006, p. 2.
- ⁷⁶ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Appartenir, apprendre et s'épanouir : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année*, 2006.
- ⁷⁷ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle*, 2003, p. 4.
- ⁷⁸ Le site Web du ministère de l'Éducation montre que le programme d'études sur les langues et la culture pour l'enseignement des langues autochtones est en cours d'élaboration et de mise en œuvre dans la province. Cependant, au moment d'écrire ces lignes, il n'existe aucun document de politique sur ces initiatives.
- ⁷⁹ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année, 2006-2008*, 2006, p. 3.
- ⁸⁰ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle*, 2003, p. 9.
- ⁸¹ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle de la maternelle à la 12^e année, 2006-2008*, 2006, p. 2.
- ⁸² Manitoba, ministère de l'Éducation, *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : Guide pour les services aux élèves*, 2007; *Les programmes d'éducation appropriés au Manitoba : normes concernant les services aux élèves*, 2006; *Guide administratif pour les écoles : Administration scolaire*, 2016.
- ⁸³ Manitoba, ministère de l'Éducation, *Écoles sûres et accueillantes — Code de conduite provincial : Interventions et mesures disciplinaires appropriées*, 2014; *Écoles sûres et accueillantes : Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance*, 2017.
- ⁸⁴ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Plan for 2021-22*, [En ligne]. [<https://www.saskatchewan.ca/government/government-structure/ministries/education#annual-reports>].
- ⁸⁵ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Inspirer la réussite : Cadre stratégique sur l'éducation des Premières Nations et des Métis de la prématernelle à la 12^e année*.
- ⁸⁶ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *A time for significant leadership: A strategy for implementing First Nations and Métis education goals*, 2010; *Inspirer la réussite : Cadre stratégique sur l'éducation des Premières Nations et des Métis de la prématernelle à la 12^e année*.
- ⁸⁷ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Our Children, our Communities and our Future: Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 12.
- ⁸⁸ Voir l'annexe pour les définitions [*Our children, our Communities and our Future: Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 5].



- ⁸⁹ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Our Children, our Communities and our Future: Equity in Education: A Policy Framework*, 1997, p. 10.
- ⁹⁰ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Caring and Respectful Schools: Towards School Plus – Ensuring Student Well-Being and Educational Success*, 2004; *L'éducation à la citoyenneté numérique dans les écoles de la Saskatchewan : Guide de planification à l'intention des divisions scolaires et des écoles — Politiques relatives à l'éducation à la citoyenneté numérique de la maternelle à la 12^e année*, 2015; *Parent and Community Partnerships in Education: Policy Framework*, 1999; *A Time for Significant Leadership: A Strategy for Implementing First Nations and Métis Education Goals*, 2010; *Inspirer la réussite : Cadre stratégique sur l'éducation des Premières Nations et des Métis de la prématernelle à la 12^e année*, 2018; *Pour une école où règnent accueil et respect — Prévention de l'intimidation : Politique modèle*, 2006.
- ⁹¹ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Our Children, our Communities and our Future: Equity in Education: A Policy Framework*, 1997; *A Time for Significant Leadership: A Strategy for Implementing First Nations and Métis Education Goals*, 2010.
- ⁹² Saskatchewan, ministère de l'Apprentissage, *Pour une école où règnent accueil et respect — Prévention de l'intimidation : Politique modèle*, 2006.
- ⁹³ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *L'éducation à la citoyenneté numérique dans les écoles de la Saskatchewan : Guide de planification à l'intention des divisions scolaires et des écoles — Politiques relatives à l'éducation à la citoyenneté numérique de la maternelle à la 12^e année*, 2015.
- ⁹⁴ Saskatchewan, ministère de l'Éducation. *Guide de transition des élèves — Soutien aux nouveaux élèves : un guide pour les écoles*, 2017.
- ⁹⁵ Saskatchewan, ministère de l'Éducation, *Énoncé de politique du ministère de l'Éducation : Alliances estudiantines pour la diversité sexuelle et de genre dans les écoles de la Saskatchewan*, 2015.
- ⁹⁶ Alberta, ministère de l'Éducation, *Guide de l'éducation : Préscolaire à 12^e année pour 2020-2021*, [En ligne], 2020. [<https://www.alberta.ca/fr-CA/guide-to-education.aspx>].
- ⁹⁷ Le respect de la diversité est mentionné dans les parties introductives de 8 documents sur 19.
- ⁹⁸ Alberta, ministère de l'Éducation, *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*, 2020, p. 8.
- ⁹⁹ Alberta, ministère de l'Éducation, *Guidelines for Recognizing Diversity and Promoting Respect*, 2020, p. 3.
- ¹⁰⁰ Il faut noter que le document *First Nations, Métis, and Inuit Education Policy Framework* clarifie que [traduction libre] « les membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits ne sont pas des groupes dont on s'occupe particulièrement au Canada. Ce sont des entités constitutionnelles et de gouvernance uniques, dont la place au Canada est sans pareil par rapport aux autres habitants, du fait de leur occupation originelle du territoire, des droits issus de traités, et de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* qui reconnaît et confirme "les droits existants — ancestraux ou issus de traités — des peuples autochtones du Canada" » (p. 4). Cette déclaration place l'équité en éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans le discours des droits constitutionnels et souverains. Cela place la nécessité d'une équité ciblée dans la sphère du respect et de la reconnaissance de ces droits.
- ¹⁰¹ Alberta, ministère de l'Éducation, *Native Education Project: Statement of Purpose*, 1987, p. 1.
- ¹⁰² Alberta, ministère de l'Éducation, *Native Education Project: Statement of Purpose*, 1987, p. 1.
- ¹⁰³ Alberta, ministère de l'Éducation, *Cadre conceptuel des programmes de bien-être de la maternelle à la 12^e année*, 2009.
- ¹⁰⁴ Alberta, ministère de l'Éducation, *Guide de l'éducation : Préscolaire à 12^e année pour 2020-2021*.
- ¹⁰⁵ Alberta, ministère de l'Éducation, *Politiques et exigences à l'intention des conseils scolaires : planification et rapports sur les résultats*, 2019, p. 12.
- ¹⁰⁶ Alberta, ministère de l'Éducation, *Norme de qualité pour le leadership scolaire*, 2020; *Arrêté ministériel 001 : Norme de qualité pour l'enseignement*, 2020; *Teacher Growth, Supervision and Evaluation Policy*, 2015.
- ¹⁰⁷ *Education Sector Workforce Planning – Framework for Action*, 2010, p. 15.
- ¹⁰⁸ Alberta, ministère de l'Éducation, *Au cœur de la question : l'éducation civique et la formation aux valeurs*, 2005;
- ¹⁰⁹ Alberta, ministère de l'Éducation, *Success in School for Children and Youth in Care: Provincial Protocol Framework*, 2010; *Digital citizenship policy development guide*, 2012.
- ¹¹⁰ Alberta, ministère de l'Éducation, *Arrêté ministériel sur l'apprentissage des élèves*, n° 28, 2020; *Priorité littératie : un plan d'action*, 2010.
- ¹¹¹ Alberta, ministère de l'Éducation, *Standards for Special Education*, 2004.
- ¹¹² Alberta, ministère de l'Éducation, *Guide de l'éducation : Préscolaire à 12^e année pour 2020-2021; Arrêté ministériel sur l'apprentissage des élèves*, n° 28, 2020.
- ¹¹³ Alberta, ministère de l'Éducation, *Success in School for Children and Youth in Care: Provincial Protocol Framework*, 2010; *Lignes directrices relatives à l'utilisation du temps de retrait dans les écoles de l'Alberta*, 2019.



-
- ¹¹⁴ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Statement of Education Policy Order*, [En ligne], 2021, p. D88. [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/administration/legislation-policy/legislation/schoollaw/d/oic_128089.pdf].
- ¹¹⁵ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, 2008; *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017.
- ¹¹⁶ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, 2008; *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017; *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource; Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel* Provincial Standards for Codes of Conduct Ministerial Order (Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite) et *du Guide Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* (2004), 2007; *K-12 Funding – Newcomer Refugees*, 2011.
- ¹¹⁷ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource; Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel* Provincial Standards for Codes of Conduct Ministerial Order (Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite) et *du Guide Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* (2004), 2007.
- ¹¹⁸ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre; Diversity in B.C. Schools Policy*.
- ¹¹⁹ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Mental Health in Schools Strategy*, p. 3.
- ¹²⁰ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*.
- ¹²¹ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, p. 5.
- ¹²² Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, p. 9.
- ¹²³ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, p. 62.
- ¹²⁴ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource*, p. 23.
- ¹²⁵ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017.
- ¹²⁶ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017.
- ¹²⁷ Il est important de souligner que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* peut contenir des énoncés plus explicites et ciblés pour l'équité en matière d'emploi, mais que cela dépasse le cadre de ce rapport et de cette analyse des politiques.
- ¹²⁸ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Diversity in B.C. Schools Policy*, 2017.
- ¹²⁹ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel* Provincial Standards for Codes of Conduct Ministerial Order (Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite) et *du Guide Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* (2004), 2007.
- ¹³⁰ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, p. 9.
- ¹³¹ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, p. 9.
- ¹³² Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *K-12 Funding – Indigenous Education Policy*, 2010.
- ¹³³ La Colombie-Britannique a instauré des ententes de rehaussement de l'éducation autochtone entre les communautés locales autochtones, les districts scolaires et le ministère de l'Éducation comme une forme d'engagement et de compréhension mutuels pour la réussite des élèves autochtones. Étant donné que ces ententes sont conclues au niveau des districts, elles ne figurent pas dans ce rapport. Pour en savoir plus sur les ententes de rehaussement de l'éducation autochtone créées par le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, consultez <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/education-training/k-12/administration/program-management/indigenous-education/enhancement-agreements>.
- ¹³⁴ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Policy for Student Success*, 2020; *Framework for Enhancing Student Learning Policy*, 2020.
- ¹³⁵ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Framework for Enhancing Student Learning Policy*, 2020.
- ¹³⁶ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Policy for Student Success*, 2020, p. 3.



-
- ¹³⁷ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *La diversité dans les écoles de la Colombie-Britannique : Document-cadre*, p. 12.
- ¹³⁸ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Framework; Indigenous Education Funding Policy; Learning Resources Policy*.
- ¹³⁹ Colombie-Britannique, ministère de l'Éducation, *Learning Resources Policy; Framework; Framework for Enhancing Student Learning Policy; Guide d'élaboration et de révision des codes de conduite : Document d'accompagnement de l'Arrêté ministériel Provincial Standards for Codes of Conduct Ministerial Order (Arrêté ministériel sur les normes provinciales relatives aux codes de conduite) et du Guide Des écoles sûres où règnent la bienveillance et la discipline : Guide-ressource* (2004), 2007.
- ¹⁴⁰ Yukon, ministère de l'Éducation, *Ministère de l'Éducation*, [En ligne], 2021. [<https://yukon.ca/fr/ministere-education>].
- ¹⁴¹ Yukon, ministère de l'Éducation, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2018.
- ¹⁴² Yukon, Commission de l'éducation des premières nations, *Cultural Inclusion Standards in all Schools*, Whitehorse, Commission de l'éducation des premières nations, 2016, pas de pagination.
- ¹⁴³ Yukon, Commission de l'éducation des premières nations, *Cultural Inclusion Standards in all Schools*, Whitehorse, Commission de l'éducation des premières nations, 2016, pas de pagination.
- ¹⁴⁴ Yukon, Commission de l'éducation des premières nations, *Cultural Inclusion Standards in all Schools*, Whitehorse, Commission de l'éducation des premières nations, 2016, pas de pagination.
- ¹⁴⁵ Yukon, Commission de l'éducation des premières nations, *Cultural Inclusion Standards in all Schools*, Whitehorse, Commission de l'éducation des premières nations, 2016, pas de pagination.
- ¹⁴⁶ Yukon, ministère de l'Éducation, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2018, p. 1.
- ¹⁴⁷ Yukon, ministère de l'Éducation, *Politique relative aux écoles sûres et accueillantes*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2018, p. 2.
- ¹⁴⁸ Yukon, gouvernement du Yukon, *Respect au travail*, Whitehorse, gouvernement du Yukon, 2015, p. 3.
- ¹⁴⁹ Yukon, ministère de l'Éducation, *Orientation sexuelle et identité de genre, politique*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2012, p. 1.
- ¹⁵⁰ Yukon, ministère de l'Éducation, *Lignes directrices pour l'approbation de projets, d'exposés, de ressources et de matériel présentés ou utilisés dans les écoles du Yukon*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2019, pas de pagination.
- ¹⁵¹ Yukon, ministère de l'Éducation, *Protocole de dotation*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2017, p. 2.
- ¹⁵² Yukon, ministère de l'Éducation, *Protocole de dotation*, Whitehorse, ministère de l'Éducation, 2017, p. 1.
- ¹⁵³ Territoires du Nord-Ouest, ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, *Mission et valeurs*, [En ligne]. [<https://www.ece.gov.nt.ca/fr/mission-et-valeurs>].
- ¹⁵⁴ Territoires du Nord-Ouest, ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, *Manuel sur l'inclusion scolaire*, 2017, p. 2.
- ¹⁵⁵ Territoires du Nord-Ouest, ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, *Departmental Directive – Recruitment of Teaching Personnel*, 2001, p. 2.
- ¹⁵⁶ Territoires du Nord-Ouest, ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, *Departmental Directive – Recruitment of Teaching Personnel*, 2001, p. 3.
- ¹⁵⁷ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Vision et mandat*, [En ligne]. [<https://gov.nu.ca/fr/l-education>].
- ¹⁵⁸ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Inuglugijaittuq : les fondements de l'inclusion scolaire dans les écoles du Nunavut*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2008, p. 3.
- ¹⁵⁹ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Inuglugijaittuq : les fondements de l'inclusion scolaire dans les écoles du Nunavut*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2008, p. 29.
- ¹⁶⁰ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Inclusive Education Policy*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2020, p. 3.
- ¹⁶¹ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Inclusive Education Policy*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2020, p. 5.
- ¹⁶² Nunavut, ministère de l'Éducation, *Inuglugijaittuq : les fondements de l'inclusion scolaire dans les écoles du Nunavut*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2008, p. 39.
- ¹⁶³ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Classroom Teachers: Nunavut Professional Standards*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2018, p. 2.
- ¹⁶⁴ Nunavut, ministère de l'Éducation, *Classroom Teachers: Nunavut Professional Standards*, Iqaluit, ministère de l'Éducation, 2018, p. 7.

