



Ontario  
College of  
Teachers

Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario

# Recommandation professionnelle

**Aborder la haine et la discrimination**



Ontario  
College of  
Teachers

Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario

# **Annexe à la recommandation professionnelle**

**Aborder la haine et la discrimination**



Ces études de cas s'inscrivent dans le cadre de la recommandation professionnelle *Aborder la haine et la discrimination*, laquelle est disponible dans la section «Ressources» sous l'onglet «Membres» du site [oeeo.ca](http://oeeo.ca).

---

**Avertissement sur le contenu**

Certaines personnes pourraient être sensibles au contenu de la présente recommandation professionnelle. Prenez note que les approches et termes utilisés dans le présent document étaient actuels au moment de sa publication.

---



---

# Études de cas

Les scénarios suivants sont basés sur des cas réels afin d'offrir aux membres de l'Ordre des exemples concrets de la façon d'aborder les incidents de haine et de discrimination dans différents milieux, en ligne et en personne. Chaque scénario est rédigé du point de vue d'un membre de l'Ordre et fournit des conseils généraux sur la meilleure manière de procéder en cette capacité. Les scénarios sont analysés selon trois grands axes :

- **gérer les incidents** en les reconnaissant et en répondant aux actes de haine et de discrimination dans les milieux d'apprentissage;
- **se tenir au courant** des obligations professionnelles, éthiques et légales, et les comprendre afin d'éviter les comportements discriminatoires et de favoriser des milieux d'apprentissage surs, équitables et inclusifs;
- **connaître son rôle** grâce à une compréhension accrue des attentes professionnelles et de la manière dont les gestes à l'intérieur et à l'extérieur du milieu d'apprentissage, en personne et en ligne, doivent refléter les normes professionnelles et une conduite éthique.

---

## 1. Exercer sa liberté d'expression

**Scénario :** «Je peux dire ce que je veux sur les réseaux sociaux et autres plateformes en ligne. Ça s'appelle la liberté d'expression. Je m'intéresse à l'actualité et je veux dire ce que j'ai à dire.»

**Gérez l'incident :** Maintenez les normes professionnelles en évitant tout langage offensant, désobligeant ou discriminatoire. Avant d'afficher, d'«aimer», de partager ou d'approuver de toute autre manière que ce soit du contenu en ligne, réfléchissez à l'impact potentiel sur les élèves et la communauté scolaire. Vos gestes pourraient-ils endommager l'environnement scolaire, nuire à votre réputation ou donner une mauvaise image de votre employeur, de votre école, de vos collègues ou de l'ensemble de la profession enseignante? Demandez-vous si le contenu risque de rabaisser ou d'aliéner d'autres membres de la communauté scolaire. Ne partagez pas de contenu discriminatoire ou haineux.

**Tenez-vous au courant :** En tant que membre de l'Ordre, vous représentez toujours la profession enseignante, que vous soyez en fonction ou non. Connaissez vos limites et vos responsabilités professionnelles concernant l'utilisation appropriée des moyens de communication électronique, des médias sociaux et d'autres plateformes en ligne. Comme l'indique un arrêt de la Cour divisionnaire de l'Ontario prononcé en 2024 : «Lorsqu'une personne devient membre d'une profession réglementée, elle ne perd pas son droit à la liberté d'expression garanti par la Charte. Cependant, elle assume en même temps certaines obligations et doit se conformer aux règles de son organisme de réglementation, lesquelles peuvent limiter sa liberté d'expression<sup>1</sup>» [notre traduction].

Vous devriez également vous demander si les commentaires faits en dehors de la salle de classe peuvent avoir un impact sur votre identité et vos obligations professionnelles. Les commentaires peuvent-ils être considérés comme humiliants, dégradants et/ou discriminatoires?

En outre, demandez-vous si votre conduite reflète les normes d'empathie, de confiance, de respect et d'intégrité. Les membres de l'Ordre «honnorent la dignité humaine, le bien-être affectif et le développement cognitif. La façon dont ils exercent leur profession reflète le respect de valeurs spirituelles et culturelles, de la justice sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement<sup>2</sup>».

**Connaissez votre rôle :** Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes de déontologie élevées. Le non-respect des normes professionnelles peut nuire aux élèves et compromettre les principes

d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela peut donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

## 2. Exprimer ses convictions politiques et personnelles

**Scénario :** «En tant que membre de l'Ordre, je devrais pouvoir partager toutes mes croyances avec mes élèves et mes collègues. Je crois que les membres de certaines races sont plus enclins à la violence et constituent une menace pour la sécurité. Les personnes qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+ mettent en péril les valeurs familiales. Les élèves doivent apprendre à connaître les risques pour la sécurité et la société.»

**Gérez l'incident :** Maintenez les normes professionnelles en n'utilisant aucun langage discriminatoire ou désobligeant. En tant que membre de l'Ordre, vous devez respecter des normes professionnelles et éthiques en tout temps. Cela s'applique également à votre conduite lorsque vous n'êtes pas en fonction, car ce type de comportement peut avoir des répercussions négatives importantes sur les élèves, la communauté, la société ainsi que sur la réputation de la profession enseignante.

**Tenez-vous au courant :** Les politiques et les croyances discriminatoires ou haineuses à l'égard de groupes particuliers n'ont pas leur place dans un milieu d'apprentissage. Les comportements et les actions contraires aux normes d'exercice et de déontologie de l'Ordre peuvent donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Par exemple, un membre de l'Ordre invoque ses convictions religieuses pour refuser d'utiliser les pronoms de genre d'un élève non binaire. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «Code») protège explicitement le nom qu'une personne choisit, l'identité de genre et l'expression de genre, y compris le droit à l'auto-identification de son genre. Le fait de ne pas utiliser le nom choisi par une personne, de mal l'identifier ou de refuser d'utiliser ses pronoms choisis est une forme de discrimination<sup>3</sup>.

Un autre exemple est celui d'une personne qui refuse de reconnaître les mariages entre personnes de même sexe. La protection du Code «s'étend à toutes les personnes qui ne sont pas traitées de manière égale en raison de leur orientation sexuelle<sup>4</sup>».

**Connaissez votre rôle :** En tant que membre de l'Ordre, vous devez être conscient du rôle de leader que vous jouez dans les salles de classe, les espaces administratifs, les autres milieux d'apprentissage et au sein de l'ensemble de la communauté. Vous devez également être conscient de la manière dont votre rôle peut déclencher, maintenir et perpétuer des comportements discriminatoires et des approches oppressives qui ont un impact négatif sur les élèves et les autres membres de la communauté scolaire.

### 3. Infliger des microagressions

**Scénario :** «Ma collègue racisée enseigne les arts. Je lui ai dit qu'elle gaspillait son talent et qu'elle devrait plutôt enseigner les mathématiques parce que sa culture est connue pour exceller dans ce domaine. Mon commentaire a semblé la vexer.»

**Gérez l'incident :** Engagez une conversation respectueuse et ouverte avec votre collègue pour comprendre son point de vue. Discutez de la façon dont vos commentaires ont eu un impact négatif sur elle afin d'éviter des problèmes semblables à l'avenir. Présentez des excuses sincères à votre collègue, en reconnaissant le caractère inapproprié de votre action et l'impact de votre commentaire.

**Tenez-vous au courant :** Il faut réagir aux microagressions, car elles sont discriminatoires et peuvent avoir un impact négatif sur les personnes visées. Consultez les politiques de votre employeur ou adressez-vous aux administrateurs de votre école et à votre représentant syndical, le cas échéant, pour obtenir des conseils sur la façon d'aborder ce problème.

**Connaissez votre rôle :** La réglementation de l'Ontario définit ce qui constitue une faute professionnelle en enseignement. Selon le curriculum de l'Ontario, «[l]e système d'éducation de l'Ontario doit respecter la diversité, favoriser l'éducation inclusive, et chercher à repérer et à éliminer les obstacles aux traitements égaux en matière d'éducation qui limitent la capacité des élèves à apprendre, à s'épanouir et à contribuer à la société, à tous les niveaux<sup>5</sup>». En tant que membre de l'Ordre, vous devez agir conformément à ces principes.

#### 4. Utiliser des ressources culturellement inappropriées

**Scénario :** «J’enseigne dans une école élémentaire et je ne sais pas comment trouver des ressources pour enseigner les études sociales. J’aimerais utiliser quelque chose d’adapté à l’âge de mes élèves, comme le film *Pocahontas*. Je pense que ce serait un excellent outil pédagogique. De plus, je peux compter sur mon élève autochtone – même s’il n’en a pas l’air – pour partager son expérience vécue afin d’aider le reste de ma classe à mieux comprendre les questions autochtones.»

**Gérez l’incident :** Cherchez à développer vos connaissances dans le domaine afin de comprendre que les membres des Premières Nations, ainsi que des communautés autochtones, métisses et inuites ont des pratiques culturelles, des connaissances, des langues et des apparences diverses. N’isolez jamais des élèves en fonction de leur identité sociale ou de leur expérience vécue comme outil d’enseignement. N’utilisez que du matériel pédagogique culturellement et historiquement exact.

**Tenez-vous au courant :** Toutes les ressources doivent faire l’objet d’un examen approfondi avant d’être utilisées dans le milieu d’apprentissage. En cas d’incertitude, vérifiez auprès de votre superviseur (direction adjointe, direction d’école), du responsable de l’éducation autochtone ou du responsable de l’équité de votre école ou de votre employeur. Ne pas utiliser des ressources culturellement et historiquement appropriées peut constituer une faute professionnelle ou entraîner d’autres mesures de l’Ordre.

Les représentations médiatiques des femmes autochtones, comme celles dans *Pocahontas*, reposent souvent sur des stéréotypes simplistes et limitatifs, les dépeignant soit comme vertueuses et ayant besoin de protection, soit comme indignes de respect. Ils renforcent les récits néfastes qui façonnent les perceptions de la société et peuvent avoir un impact négatif sur l’identité des filles et des femmes autochtones<sup>6</sup>.

**Connaissez votre rôle :** En tant que membre de l’Ordre, vous devez respecter le programme d’études de l’Ontario. Selon le ministère de l’Éducation, «[l]es attentes et les contenus d’apprentissage des programmes-cadres constituent ensemble l’apprentissage essentiel et doivent servir de point de départ à l’élaboration des cours et des programmes en salle de classe pour chaque année d’études<sup>7</sup>».

Il est également important de noter que «[d]ans un système d’éducation inclusif, les élèves doivent se reconna[i]tre dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, pour se sentir motivés et pour renforcer leur sentiment d’autonomie à l’égard de leurs expériences d’apprentissage<sup>8</sup>».

Selon le curriculum de l’Ontario, «la législation sur les droits de la personne garantit le droit à un traitement égal en matière d’éducation. Le personnel enseignant et les leade[u]rs scolaires sont tenus de prévenir la discrimination et le harcèlement, d’intervenir de façon appropriée dans de telles situations, de créer un environnement inclusif, d’éliminer les obstacles qui limitent la capacité des élèves et d’offrir des adaptations, au besoin<sup>9</sup>».

## 5. Déroger au curriculum

**Scénario :** «Je pense que c'est mal d'enseigner les principes d'identité et d'expression de genre ainsi que d'orientation sexuelle à mes élèves de 8<sup>e</sup> année, comme indiqué dans le programme-cadre d'éducation physique et de santé. En tant que membre de l'Ordre, je peux décider ce qui est approprié à enseigner à mes élèves.»

**Gérez l'incident :** Respectez les programmes-cadres de l'Ontario, car ils définissent les attentes obligatoires en matière d'apprentissage. De plus, consultez la section du site web «Curriculum et ressources sur la planification du programme» en ce qui concerne les droits de la personne, l'équité et l'éducation inclusive<sup>10</sup>, laquelle comprend les politiques et directives qui font partie du curriculum pour toutes les matières et disciplines de la 1<sup>re</sup> à la 12<sup>e</sup> année.

**Tenez-vous au courant :** Déroger au curriculum ou l'ignorer peut avoir des répercussions, tant sur votre statut professionnel que sur l'apprentissage de vos élèves. Cela peut également avoir des conséquences sur votre emploi et peut mener à une enquête de l'Ordre ainsi qu'à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Respectez les normes et les limites professionnelles, surtout en ce qui concerne l'enseignement d'un contenu conforme aux attentes des programmes-cadres, et soyez conscient de l'impact que peuvent avoir vos opinions et votre conduite sur les élèves. Le maintien du professionnalisme, le respect de la diversité des origines et des points de vue des élèves, et l'application des normes

de déontologie sont des aspects essentiels d'une pratique efficace de l'enseignement.

**Connaissez votre rôle :** Reconnaissez que votre rôle est de faciliter l'apprentissage dans le cadre du curriculum défini par le ministère de l'Éducation, et de créer des milieux d'apprentissage inclusifs et favorables pour les élèves. Les employeurs évaluent le rendement du personnel enseignant, et l'une des composantes de ces évaluations est la connaissance du curriculum et la capacité à l'enseigner aux élèves.

En tant que membre de l'Ordre, vous avez la responsabilité de veiller à ce que tout matériel utilisé dans le cadre de vos fonctions fasse la promotion de l'inclusion et du respect, et de suivre le curriculum afin d'éviter de créer un milieu empreint de haine et de discrimination. Vous êtes responsable de la planification et de la mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'évaluation qui ont recours à des stratégies d'enseignement appropriées et à fort impact, y compris une pédagogie pertinente et adaptée à la culture, afin d'aider les élèves à atteindre les objectifs du curriculum<sup>11</sup>.

## 6. Raconter une mauvaise blague

**Scénario :** «Je communique avec mes élèves en les faisant rire, et ils aiment généralement mon sens de l’humour. Au cours d’une leçon sur le *Guide alimentaire canadien*, nous avons commencé à discuter des différents choix alimentaires. Certains élèves ont mentionné que leur famille ne mangeait pas certains aliments pour des raisons religieuses. Voulant garder l’ambiance légère, j’ai dit pour plaisanter : “Je ne pourrais jamais renoncer au bacon – je changerais probablement de religion avant d’y renoncer!” Il s’agissait d’une blague inoffensive. Cependant, le lendemain, la direction de mon école m’a parlé d’un problème soulevé par une famille qui avait trouvé mon commentaire offensant et méprisant à l’égard de ses croyances. J’étais en état de choc – je n’ai jamais voulu insulter qui que ce soit. Je pensais simplement que c’était drôle.»

**Gérez l’incident :** Présentez vos excuses à votre classe et reconnaissez qu’il était inapproprié de plaisanter sur la religion. Favorisez des milieux dans lesquels tous les élèves se sentent en sécurité, écoutés, respectés et aptes à partager leurs sentiments, leurs pensées et leurs expériences vécues d’une manière qui ne les expose pas à des préjugés.

**Tenez-vous au courant :** On s’attend à ce que les membres de l’Ordre respectent les normes d’exercice de la profession enseignante, lesquelles comprennent le perfectionnement professionnel continu. Cette norme «fait partie intégrante d’une pratique efficace et influence l’apprentissage des élèves<sup>12</sup>».

En tant que membre de l’Ordre, vous avez accès à des ressources pour vous aider à élargir vos connaissances sur la manière de favoriser un milieu d’apprentissage inclusif. Consultez la section «Trouver une QA» du site web de l’Ordre à [oeeo.ca](http://oeeo.ca).

**Connaissez votre rôle :** En tant que membre de l’Ordre, vous devez adhérer à une *pédagogie sensible et adaptée à la culture* (PSAC) en adoptant une approche inclusive de l’enseignement et de l’apprentissage. «Dans un système d’éducation inclusif, les élèves doivent se reconna[i]tre dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, pour se sentir motivés et pour renforcer leur sentiment d’autonomie à l’égard de leurs expériences d’apprentissage. En somme, l’enseignement offert aux élèves et les apprentissages doivent correspondre à ce dont les élèves ont besoin et à qui ils sont. À cette fin, le personnel enseignant de la province adopte une *pédagogie sensible et adaptée à la culture* (PSAC), qui reconna[i]t que l’apprentissage des élèves est lié aux antécédents, à la langue, à la structure familiale et à l’identité sociale ou culturelle<sup>13</sup>».

## 7. Aborder les symboles de haine dans un milieu d’apprentissage

**Scénario :** «Quelqu’un a mis une croix gammée et un commentaire haineux sur le mur d’une cabine de toilette.»

**Gérez l’incident :** Prenez une photo pour vos dossiers. Si vous pouvez le faire en toute sécurité, retirez ou couvrez immédiatement le symbole et le commentaire haineux, même s’ils ne sont pas facilement visibles.

Impliquez votre superviseur (direction adjointe, direction d'école ou autre) pour discuter avec les élèves et la communauté scolaire des raisons pour lesquelles ces actions sont discriminatoires, inacceptables et préjudiciables. Utilisez des ressources adaptées au développement des élèves pour appuyer ces discussions sans montrer le symbole haineux ni les mots qui pourraient traumatiser de nouveau les élèves. Si vous le pouvez, invitez une personne-ressource de la communauté approuvée par votre employeur pour enrichir la discussion. Poursuivez ces conversations tout au long de l'année pour renforcer la compréhension et promouvoir l'inclusion.

**Tenez-vous au courant :** En tant que communauté scolaire, vous pouvez promouvoir une culture qui soutient la diversité et l'inclusion de diverses façons :

- Créez des espaces sûrs où les élèves et la communauté scolaire peuvent partager leurs expériences sans craindre d'être jugés.
- Aidez les élèves à valoriser et à respecter les différences.
- Appuyez les élèves et la communauté scolaire afin qu'ils comprennent pourquoi la haine et la discrimination sont inacceptables.
- Élaborez collectivement des politiques pour contrer l'intimidation et des codes de conduite appropriés.
- Mettez en place un système permettant de traiter les incidents de haine et de discrimination.
- Faites la promotion d'une culture au sein de laquelle on peut dénoncer les comportements haineux ou discriminatoires sans craindre des répercussions.

**Connaissez votre rôle :** Il est essentiel que les membres de l'Ordre, quel que soit leur rôle, y compris les enseignantes et enseignants, les conseillères et conseillers, les directions d'école, les directions adjointes, les agentes et agents de supervision, ainsi que les directions de l'éducation, s'attaquent à la discrimination et à la haine. Le fait de ne pas le faire pourrait être interprété comme l'acceptation ou même la promotion de ce type de comportement, ce qui pourrait mener à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

## 8. Traiter différemment les élèves ayant des besoins spécialisés

**Scénario :** « Mon collègue m'a dit qu'il disciplinait délibérément plus souvent les élèves identifiés comme ayant des besoins spécialisés (c.-à-d. comportement, communication, intellectuel, physique ou multiples). Il pense que ces élèves ont besoin de plus de discipline et doivent être poussés plus loin pour réussir dans la vie. De plus, mon collègue ne fournit pas les mesures d'adaptation prévues dans le plan d'enseignement individualisé (PEI) des élèves et parle d'eux en utilisant des termes dégradants. »

**Gérez l'incident :** Rapportez immédiatement ce comportement à votre direction adjointe ou à votre direction d'école. Si vous êtes membre d'une fédération d'enseignants, consultez l'affilié pour savoir quelles sont vos responsabilités lorsque vous déposez un rapport défavorable au sujet d'un collègue syndiqué. Si vous êtes direction adjointe ou direction d'école, demandez conseil à votre superviseur et offrez le soutien nécessaire

aux élèves directement ou indirectement concernés.

Les membres de l'Ordre ont la responsabilité en tant que membres de la profession d'utiliser une pédagogie, des méthodes de mesure et d'évaluation, des ressources et de la technologie appropriées pour planifier leurs leçons et répondre aux besoins de chaque élève et de la communauté d'apprentissage<sup>14</sup>.

**Tenez-vous au courant :** La CODP affirme que «[l]a stigmatisation, les attitudes négatives et les stéréotypes peuvent entraîner l'évaluation erronée des caractéristiques personnelles des gens<sup>15</sup>». Chaque élève a ses propres forces et besoins. En tant que membre de l'Ordre, vous êtes responsable de l'enseignement, de la mesure et de l'évaluation. Vous devez donc fournir toutes les mesures d'adaptation, toutes les modifications et tous les programmes alternatifs décrits dans le PEI.

Les gestes et comportements discriminatoires sont contraires aux normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante. Un tel comportement peut donner lieu à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

**Connaissez votre rôle :** Selon la CODP, «[l]'obligation d'accommodement exige que l'accommodement des personnes handicapées soit fait de la façon la plus respectueuse possible de la dignité de la personne, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié<sup>16</sup>».

En tant que membre de l'Ordre, vous devez exercer votre profession avec empathie, conformément aux normes de déontologie de la profession enseignante. Cela «comprend la compassion, l'acceptation, l'intérêt et le discernement nécessaires à l'épanouissement des élèves. Dans l'exercice de leur profession, les membres expriment leur engagement envers le bien-être et l'apprentissage des élèves par l'influence positive, le discernement professionnel et le souci de l'autre<sup>17</sup>».

## 9. Minimiser les actes de haine et de discrimination

**Scénario :** «Alors que je surveillais la cour d'école, j'ai vu quelques élèves se moquer d'un autre élève en raison de son statut socioéconomique et de la couleur de sa peau. Cela s'est produit plusieurs fois au cours des dernières semaines. Ils ont également affiché quelques éléments dans notre salle de classe en ligne. Ce n'était que pour rire et s'amuser, et l'élève concerné ne semblait pas trop offensé ni affecté par la situation.»

**Gérez l'incident :** En tant que membre de l'Ordre, vous êtes le mieux placé pour diriger les efforts visant à soutenir une culture d'apprentissage inclusive. Être un spectateur passif n'est pas propice à la création ni au maintien de milieux d'apprentissage surs, inclusifs et accueillants. Même si l'élève visé ne semble pas affecté, les comportements ou commentaires haineux ou discriminatoires sont inacceptables et doivent être abordés. Allez voir l'élève en question, demandez-lui comment il se sent et offrez-lui du soutien.

Envisagez d'adopter une approche éducative, collaborative et axée sur la communauté. En voici quelques exemples :

- Abordez le problème avec les élèves concernés en engageant une conversation, car ils ne sont peut-être pas conscients de la gravité de leurs gestes ni de leurs effets sur les autres.
- Impliquez les parents, le cas échéant, afin qu'ils soient conscients du problème et qu'ils puissent faire partie de la solution.
- Engagez l'école (y compris les autres pédagogues, les administrateurs, les élèves et votre employeur) à avoir des discussions ouvertes et honnêtes sur la diversité, l'acceptation et la compréhension.
- Examinez et partagez des ressources qui traitent du démantèlement du racisme, de la haine et de la discrimination afin d'éduquer les élèves, de les aider à comprendre les répercussions de leurs gestes et d'encourager des comportements plus inclusifs et respectueux. Vous pouvez trouver de telles ressources à la bibliothèque Margaret-Wilson de l'Ordre.

**Tenez-vous au courant :** Il est essentiel que tous les membres de l'Ordre comprennent le concept d'intersectionnalité afin de reconnaître et de traiter efficacement les situations impliquant de la discrimination et de la haine. Manquer à cette responsabilité pourrait être interprété comme l'acceptation, voire la promotion du comportement en question, ce qui pourrait mener à une enquête de l'Ordre et à d'éventuelles mesures imposées par le comité d'enquête ou le comité de discipline.

Les membres de l'Ordre ont l'obligation d'aborder les incidents d'intimidation sous toutes ses formes, en personne et en ligne, en prenant des mesures préventives, en suivant des protocoles de discipline progressive, en appuyant les élèves et en promouvant la compréhension et le respect de tous<sup>18</sup>.

Reportez-vous à la recommandation professionnelle de l'Ordre intitulée *Mieux réagir à l'intimidation entre élèves*<sup>19</sup>.

**Connaissez votre rôle :** En tant que membre de l'Ordre, vous êtes responsable de la sécurité des élèves, y compris en ce qui a trait aux mauvais traitements infligés par des élèves à d'autres élèves dans le cadre des interactions quotidiennes. En vertu de la *Loi sur l'éducation*, vous avez l'obligation de maintenir l'ordre et la discipline en classe et sur le terrain de l'école<sup>20</sup>. De plus, vous devez signaler à votre direction d'école tout incident ou comportement grave qui pourrait entraîner une suspension.

Les directions d'école ont l'obligation de faire enquête sur tous les incidents d'intimidation rapportés et de suivre tous les protocoles supplémentaires et requis pour traiter ces incidents<sup>21</sup>. Il peut s'agir de s'entretenir avec les parents des élèves concernés, de mettre en œuvre des mesures disciplinaires progressives allant de l'avertissement verbal à la suspension ou à l'expulsion éventuelle, et d'impliquer la police si nécessaire.

## Ressources supplémentaires

Des ressources supplémentaires sont disponibles sur le site web de la Commission ontarienne des droits de la personne, du gouvernement de l'Ontario et de l'Ordre, ainsi qu'à la bibliothèque Margaret-Wilson de l'Ordre. De nombreux cours menant à une qualification additionnelle (QA) sont aussi disponibles pour appuyer la formation professionnelle continue des membres de l'Ordre. Une liste de ressources est disponible sur le site web de l'Ordre à [oeeo.ca](http://oeeo.ca).

---

# Notes

1. Peterson v. College of Psychologists of Ontario, 2023 ONSC 4685 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jzvdv>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
2. [oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc\\_lang=fr-ca](https://oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca)
3. [ohrc.on.ca/fr/questions-et-reponses-sur-lidentite-sexuelle-et-les-pronoms](https://ohrc.on.ca/fr/questions-et-reponses-sur-lidentite-sexuelle-et-les-pronoms)
4. [ohrc.on.ca/fr/policy-discrimination-and-harassment-because-sexual-orientation/partie-i-le-contexte-orientation](https://ohrc.on.ca/fr/policy-discrimination-and-harassment-because-sexual-orientation/partie-i-le-contexte-orientation)
5. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme)
6. [coursera.org/learn/indigenous-canada/](https://coursera.org/learn/indigenous-canada/) [En anglais seulement; notre traduction]
7. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/presentation-curriculum/structure-programmes-cadres](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/presentation-curriculum/structure-programmes-cadres)
8. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive)
9. *Ibid.*
10. *Ibid.*
11. *Ibid.*
12. [oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc\\_lang=fr-ca&](https://oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc_lang=fr-ca&)
13. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme/droits-de-la-personne-equite-et-education-inclusive)
14. [oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc\\_lang=fr-ca&](https://oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice?sc_lang=fr-ca&)
15. [ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/5-capacitisme](https://ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/5-capacitisme)
16. [ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/13-obligation](https://ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/13-obligation)
17. [oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc\\_lang=fr-ca&](https://oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards?sc_lang=fr-ca&)
18. *écoles tolérantes (Loi de 2012 pour des)*, L.O. 2012, chap. 5
19. [oct.ca/resources/advisories/bullying?sc\\_lang=fr-ca&](https://oct.ca/resources/advisories/bullying?sc_lang=fr-ca&)
20. *éducation (Loi sur l')*, L.R.O. 1990, chap. E.2
21. *Ibid.*









## À propos de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

L'Ordre est l'organisme de réglementation de la profession enseignante en Ontario.

L'autoréglementation reconnaît la maturité d'une profession et convient que ses membres sont en mesure de se régir eux-mêmes. Par conséquent, le gouvernement a délégué son pouvoir de réglementation aux personnes qui possèdent les connaissances spécialisées requises pour bien effectuer le travail.

Une profession réglementée protège l'intérêt public en fixant des normes de compétence et de conduite. Un organisme de réglementation professionnelle a le droit et la responsabilité de délivrer les certificats et de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres, y compris la suspension et la révocation de ces certificats.

### Mandat de l'Ordre

En tant qu'organisme de réglementation de la profession enseignante de la province, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario protège l'intérêt public, assure la sécurité des élèves et favorise leur bien-être. Tous les pédagogues qui travaillent au sein des systèmes scolaires élémentaires et secondaires financés par les fonds publics de la province doivent être membres de l'Ordre. Le rôle et l'autorité de l'Ordre sont définis dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

### Le rôle de l'Ordre et les conseils prodigués

Le mandat de l'Ordre est de servir l'intérêt public en réglementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. En prodiguant des conseils pratiques à ses membres pour les aider à aborder la haine et la discrimination, l'Ordre a pour but d'aider ses membres à nourrir un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans les milieux d'apprentissage afin de créer les conditions propices à l'épanouissement des élèves à l'intérieur comme à l'extérieur des salles de classe.

**L'Ordre ne tolère aucun acte de haine ou de discrimination de quelque nature que ce soit. Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes d'exercice et de déontologie élevées. Transgresser ces normes, notamment en adoptant un comportement haineux ou discriminatoire, peut être considéré comme une faute professionnelle.**



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

L'organisme de réglementation  
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir davantage :  
Ordre des enseignantes et  
des enseignants de l'Ontario  
101, rue Bloor Ouest  
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416.961.8800  
Télécopieur : 416.961.8822  
Sans frais en Ontario : 1.888.534.2222  
info@oeeo.ca  
oeeo.ca

This publication is available in English under the title  
*Appendix for the Professional Advisory on Addressing Hate and  
Discrimination.*



---

# Au sujet de la présente recommandation professionnelle

La présente recommandation professionnelle, intitulée *Aborder la haine et la discrimination*, s'adresse à toutes les enseignantes et à tous les enseignants agréés de l'Ontario qui détiennent un certificat de qualification et d'inscription délivré par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre»), y compris les enseignantes et enseignants, les conseillères et conseillers, les directions adjointes et les directions d'école, les agentes et agents de supervision, les directions de l'éducation, les membres de l'Ordre qui travaillent dans des écoles privées et indépendantes, et ceux qui occupent un poste à l'extérieur d'une école.

L'objectif de la présente recommandation est d'aider les membres de l'Ordre à :

- gérer les incidents de haine et de discrimination en les reconnaissant et en y réagissant dans les milieux d'apprentissage;
- se tenir au courant de leurs obligations professionnelles, éthiques et légales, et à les comprendre afin d'éviter les comportements discriminatoires et de favoriser des milieux d'apprentissage surs, équitables et inclusifs;
- connaître leur rôle grâce à une meilleure compréhension des attentes professionnelles et de la façon dont leurs gestes doivent refléter les normes professionnelles et une conduite éthique, à l'intérieur comme à l'extérieur des milieux d'apprentissage, tant en personne qu'en ligne.

Dans la présente recommandation, le terme «**milieu d'apprentissage**» est utilisé au sens large pour décrire tous les aspects de la communauté d'apprentissage, y compris les relations avec et entre les pédagogues, les membres du personnel de soutien, les élèves, les parents, les familles, les Aînés et les partenaires de la communauté. Il est influencé par les mentalités, les croyances, les idéologies dominantes, les approches pédagogiques, les règles écrites et non écrites, le climat scolaire, les espaces en ligne, la dynamique du pouvoir et les pratiques de communication.

Le terme «**parent**» est utilisé pour désigner un parent, un tuteur et/ou une personne chargée de la garde des enfants.

Prenez note que cette recommandation offre des conseils et des exemples dans le but d'appuyer l'apprentissage continu des membres de l'Ordre (EAO); elle n'a pas pour objectif d'être exhaustive.

On encourage les membres de l'Ordre à explorer des ressources et de la formation supplémentaires qui s'alignent sur l'objectif de la présente recommandation, lesquelles peuvent être proposées par leurs employeurs, le ministère de l'Éducation, les fédérations et les associations professionnelles, y compris celles mentionnées dans la présente recommandation. Les membres de l'Ordre doivent toujours consulter les politiques pertinentes du ministère de l'Éducation, ainsi que les politiques et procédures de leurs employeurs.

---

**Avertissement sur le contenu**

Certaines personnes pourraient être sensibles au contenu de la présente recommandation professionnelle. Prenez note que les approches et termes utilisés dans le présent document étaient actuels au moment de sa publication.

---

---

# Introduction

---

## Responsabilités des membres de l'Ordre

Détenir le titre professionnel «enseignant(e) agréé(e) de l'Ontario» (EAO) signifie faire partie d'une communauté de professionnels réglementés. Seules les personnes qualifiées et certifiées peuvent utiliser ce titre professionnel. Être membre d'une profession réglementée est un privilège qui se mérite et qui doit aussi être maintenu.

Les membres de l'Ordre visent à tenir à jour leurs connaissances professionnelles et saisissent les liens qui existent entre ces connaissances et l'exercice de leur profession. Ils appliquent les normes de la profession enseignante dans leurs interactions avec les élèves, leurs collègues et la communauté au sens large.

### Normes professionnelles

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

Selon les normes de déontologie, les membres de l'Ordre sont tenus de respecter l'honneur et la dignité de la profession

enseignante, et doivent comprendre quels sont leurs responsabilités et engagements éthiques. Ils utilisent les normes de déontologie en guise de cadre pour guider leurs décisions et leurs actions.

En outre, ces normes incarnent les principes de confiance et d'équité. Les membres de l'Ordre doivent faire preuve d'une attention particulière pour faire en sorte que les préjugés n'influencent pas négativement l'application des normes professionnelles dans leurs interactions avec les élèves et l'ensemble de la communauté éducative.

Enfin, les membres de l'Ordre ont la responsabilité d'assurer la sécurité et le bien-être des élèves, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des milieux d'apprentissage. Ils sont tenus de traiter les élèves et la communauté éducative, et d'interagir avec eux d'une manière qui reflète les normes de la profession.

### Être membre de l'Ordre, c'est être un modèle

Les professionnels de l'enseignement sont considérés comme des modèles par les élèves, les autres membres de l'Ordre, les

parents et la communauté au sens large. En raison de leur position unique de confiance, d'influence, d'autorité et de leadership au sein de leur communauté, les membres de l'Ordre ont la responsabilité de donner l'exemple de ce qui constitue une conduite et des valeurs positives dans la société. Les membres de l'Ordre doivent «traiter les autres avec dignité et respect, que ce soit en personne ou en ligne, surtout en cas de désaccord ou de différend<sup>1</sup>».

La **discrimination** se produit souvent sans qu'il y ait une intention claire de nuire. C'est une idée erronée courante que la discrimination n'existe que si la personne a l'intention de nuire ou que d'autres facteurs expliquent la situation<sup>2</sup>.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. H.19 (le «Code») ne donne pas de définition de la discrimination. La notion de discrimination a plutôt évolué à partir de la jurisprudence et comprend les éléments suivants :

1. Une personne possède une caractéristique personnelle protégée par le Code, telle que la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'état civil, la situation familiale ou un handicap.
2. La personne a subi un impact négatif dans un domaine social protégé par le Code.
3. La caractéristique protégée a été un facteur de l'impact négatif subi<sup>3</sup>.

### **Obligations professionnelles, et considérations légales et disciplinaires**

Le Règlement de l'Ontario 437/97 : Faute professionnelle, pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, définit ce qui constitue une faute professionnelle et souligne l'engagement de l'Ordre en faveur de l'antioppression, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Selon ce règlement, «[l]e fait de faire des remarques ou d'adopter des comportements qui exposent une personne ou des catégories de personnes à la haine fondée sur un motif de discrimination interdit par la partie I du *Code des droits de la personne*<sup>4</sup>» constitue une faute professionnelle et peut conduire à une conclusion de faute professionnelle par le comité de discipline de l'Ordre. Dépendamment des circonstances, d'autres conclusions peuvent être tirées pour une conduite de cette nature en vertu de ce règlement, comme des mauvais traitements d'ordre verbal; une conduite honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession; ou une conduite qui ne sied pas au statut de membre. Toutefois, ce ne sont pas toutes les conduites discriminatoires qui exposent une personne ou une catégorie de personnes à la haine. Selon les cas, le comité d'enquête de l'Ordre peut traiter des allégations de conduite discriminatoire à l'aide de mesures correctives ou visant la réadaptation.

Comme indiqué ci-dessus, les motifs illicites de discrimination en vertu du Code comprennent «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 ou un handicap<sup>5</sup>».

Cette disposition s'applique à la conduite et aux remarques des membres de l'Ordre, entre autres dans les circonstances suivantes :

- alors qu'ils sont en fonction;
- alors qu'ils ne sont pas en fonction;
- dans le cadre de leurs interactions électroniques, y compris sur les médias sociaux; et
- à l'endroit de quiconque.

Les facteurs décrits dans le Code peuvent influencer la manière dont les actions sont perçues. Ce qu'un membre de l'Ordre peut considérer comme étant bien intentionné peut être mal vécu par les élèves, les parents, les collègues ou la communauté.

### **Liberté d'expression**

La liberté d'expression n'est pas absolue. Les membres de l'Ordre ont droit à la liberté d'expression, mais ce droit doit être concilié avec leur obligation d'offrir à chaque élève un milieu d'apprentissage exempt de toute discrimination sur la base des motifs illicites de discrimination prévus par le Code.

Les membres de l'Ordre doivent comprendre les limites et leurs responsabilités professionnelles en ce qui concerne les communications appropriées, quelle que soit la plateforme, et ce, en personne ou en ligne. Comme mentionné dans une décision de la Cour divisionnaire de l'Ontario, «lorsqu'une personne devient membre d'une profession réglementée, elle ne perd pas son droit à la liberté d'expression garanti par la Charte<sup>6</sup>. Cependant, elle assume en même temps certaines obligations et doit se conformer aux règles de son organisme de réglementation, lesquelles peuvent limiter sa liberté d'expression<sup>7</sup>» [notre traduction].

Selon une autre décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario en 2024, «la liberté d'expression n'est pas un mantra magique qui nous libère de la responsabilité et de l'obligation de rendre compte de nos obligations légales. [...] dans les cas où des lois valides pourraient pénaliser l'expression, la liberté d'expression donne la possibilité de choisir de s'exprimer en sachant que l'on peut être tenu responsable de ses actes<sup>8</sup>» [notre traduction].

Les **incidents motivés par la haine** sont l'expression d'une partialité, de préjugés et d'un sectarisme mis en œuvre par des personnes, des groupes, des organismes et des États, contre des collectivités ou groupes stigmatisés et marginalisés, pour affirmer et sauvegarder les structures existantes de domination et de subordination<sup>9</sup>.

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (la «CODP»), ce type d'activité peut inclure des commentaires ou des actions à l'encontre d'une personne ou d'un groupe motivés par des préjugés ou de la haine fondés sur la race, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, un handicap mental ou physique, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou tout autre facteur similaire. Il peut s'agir de communications téléphoniques ou électroniques incitant à la haine ou de l'affichage public de messages, de signes, de symboles et d'emblèmes incitant à la haine.

## Conseils aux membres de l'Ordre

Les membres de l'Ordre ont besoin de connaissances fondamentales solides pour aborder efficacement les actes de haine et de discrimination dans différents contextes. C'est pourquoi la formation professionnelle continue et l'autoréflexion sont essentielles pour favoriser une pratique efficace qui appuie l'apprentissage et le bien-être des élèves.

### Cadre d'autoréflexion

- Réfléchissez à votre propre identité et pratique.
- Comment votre expérience vécue et votre apprentissage façonnent-ils votre pratique quotidienne en tant que membre de l'Ordre?
- De quelle façon votre position, votre pouvoir et vos privilèges influencent-ils votre rôle, votre pratique et vos interactions?
- Comment créez-vous un espace d'affirmation de l'identité où tous les élèves se sentent valorisés et à leur place?
- Comment vos actions ou vos paroles pourraient-elles être perçues comme blessantes ou offensantes?
- Comment communiquez-vous votre empathie et des attentes élevées à l'égard de tous les élèves?
- Comment vos expériences en matière de privilèges et d'oppression fondées sur vos identités sociales influencent-elles la manière dont vous réagissez aux actes de haine et de discrimination?
- Écoutez-vous les commentaires critiques des élèves, des familles et du personnel avec un esprit ouvert?
- Dans quelle mesure êtes-vous ouvert au désapprentissage et au réapprentissage afin de transformer les connaissances en actions?

Selon le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (le «CCDI»), la «**diversité** est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons [toutes et tous], et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle. La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix<sup>10</sup>.»

### Examinez les préjugés et abordez-les

- Reconnaissez les préjugés personnels qui peuvent affecter votre pratique et abordez-les.
- Évitez de véhiculer des stéréotypes – qu'ils soient positifs ou négatifs. Les stéréotypes positifs sont des croyances généralisées qui présentent des groupes sous un jour favorable, souvent façonnés par les médias et les influences sociétales, mais qui peuvent conduire à des hypothèses néfastes sur les capacités et la valeur des personnes. Ils peuvent exercer une pression excessive sur les personnes pour qu'elles se conforment à certaines attentes, ce qui peut être une source de stress, de doute et même de limitation de l'expression de soi. Les stéréotypes négatifs et positifs peuvent conduire à des divisions sociales, renforcer les préjugés et créer un sentiment d'inadéquation chez les personnes qui ne correspondent pas à ces hypothèses généralisées.
- Faites la promotion de résultats positifs pour les élèves en réfléchissant à l'impact des préjugés et en laissant les politiques et croyances personnelles en dehors du milieu d'apprentissage.

## Poursuivez votre apprentissage continu

- Prenez connaissance de la législation applicable en matière de droits de la personne et de discrimination, ainsi que des politiques, ressources, formations ou protocoles de votre employeur pour faire face aux actes de haine et de discrimination.
- De quelle façon votre employeur, votre fédération et/ou votre organisme professionnel vous recommandent-ils d'aborder la question de la haine et de la discrimination?
- Cherchez du soutien supplémentaire auprès de votre employeur, de votre fédération ou de votre association professionnelle, le cas échéant.
- Reconnaissez qu'il puisse être difficile d'en apprendre sur les différents types de haine et de discrimination. En tant que membre de l'Ordre, vous pouvez reconnaître, identifier et traiter ces questions complexes grâce à de la formation continue.
- Restez ouvert à l'apprentissage auprès de vos élèves et de vos collègues, et reconnaissez les limites de vos propres connaissances pour aider à construire des relations plus authentiques et inclusives.
- Examinez d'un œil critique les routines et pratiques susceptibles de créer des obstacles à l'apprentissage des élèves et à l'inclusion de certains d'entre eux.
- Familiarisez-vous avec la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*<sup>11</sup>.

## Conseils pratiques

Quand vous abordez la haine et la discrimination, recherchez des ressources, de la formation et du soutien auprès de votre superviseur, de votre employeur, d'autres membres du personnel à l'échelle du système, de votre fédération ou de votre association professionnelle, selon le cas. Déterminez qui doit agir (vous ou quelqu'un d'autre) en fonction de la nature et de la gravité de l'action. Consultez et suivez toujours les politiques et procédures de votre employeur.

Chaque situation impliquant un comportement discriminatoire doit être traitée individuellement, car il est peu probable qu'une approche unique soit efficace.

Évaluez l'impact potentiel de la situation et le soutien qui pourrait être nécessaire. Explorez et mettez en pratique des mesures disciplinaires qui passent d'une approche exclusivement punitive à une approche à la fois corrective et de soutien.

Considérez les facteurs suivants quand vous abordez un comportement inapproprié :

- l'élève et les circonstances particulières;
- la nature et la gravité du comportement;
- l'impact sur le climat scolaire, y compris sur les élèves ou d'autres personnes de la communauté scolaire<sup>12</sup>.

## Favorisez des milieux d'apprentissage surs

- Réfléchissez à la manière dont les identités croisées d'un élève influencent son expérience scolaire, et affectent sa santé mentale et son bien-être.
- Favorisez des milieux dans lesquels les élèves se sentent en sécurité, écoutés, respectés et aptes à partager leurs

sentiments, leurs pensées et leurs expériences vécues d'une manière qui ne les traumatise pas de nouveau et ne les expose pas à des préjugés.

- Ne répétez ni ne partagez les mots, phrases ou symboles incriminants.
- Offrez des ressources équilibrées et impartiales pour aborder et corriger les informations erronées et les stéréotypes tout en encourageant la pensée critique et une culture d'acceptation<sup>13</sup>, d'inclusion et de bienveillance.

L'**équité** consiste à atteindre la parité dans les politiques, les processus et les résultats pour les personnes et les groupes historiquement, inlassablement ou systématiquement marginalisés, tout en tenant compte de la diversité. Elle prend en compte le pouvoir, l'accès, les possibilités, le traitement, les impacts et les résultats dans trois domaines principaux :

- équité de représentation : la participation proportionnelle à tous les niveaux d'une institution;
- équité des ressources : la distribution des ressources afin de combler les écarts en matière d'équité;
- esprit d'équité : la démonstration d'une prise de conscience et d'une volonté d'aborder les questions d'équité<sup>14</sup>.

### **Abordez le problème dès qu'il se présente**

- Si vous pouvez le faire en toute sécurité, interrompez les comportements haineux et discriminatoires lorsqu'ils se produisent. L'inaction pourrait être interprétée comme l'acceptation, voire la promotion du comportement en question.

- Nommez le comportement et indiquez clairement qu'il n'est pas acceptable.
- Soyez conscient du soutien dont les élèves touchés par le comportement ont besoin et offrez-le-leur.
- Menez des entrevues disciplinaires en faisant preuve de sensibilité et en adoptant une approche tenant compte des traumatismes. Priorisez la santé mentale et le bien-être des élèves dans tout processus d'enquête, en encourageant une culture de bienveillance plutôt qu'une culture de conformité.
- Quand vous abordez des incidents de haine ou de discrimination avec les élèves, pensez à ce qu'un adulte de confiance ou une personne offrant de l'appui soit présent lors des discussions.
- Informez immédiatement votre superviseur, l'administration ou les responsables du système, et suivez les politiques et procédures pertinentes de votre employeur.

### **Créez ou exploitez des moments propices à l'apprentissage**

- Après avoir abordé le problème, donnez aux élèves le temps nécessaire pour réfléchir à l'incident afin d'encourager des réponses plus calmes et réfléchies.
- Ne revictimisez pas les élèves ou d'autres personnes en répétant ou en partageant les mots, phrases ou symboles nuisibles.
- Explorez les raisons et les motivations d'un incident, car les élèves ne se rendent pas toujours compte de la gravité ni de l'impact de leurs gestes. Certains actes de haine découlent d'un manque de compréhension du contexte historique et de la nature évolutive des problèmes de haine et de discrimination.
- Déterminez, définissez et expliquez pourquoi le comportement est

inacceptable, préjudiciable et/ou discriminatoire d'une manière adaptée au développement des élèves.

- Dépendamment de la gravité de l'incident, des mesures disciplinaires pourraient être exigées en fonction des politiques de votre employeur ou de la législation. Les mesures disciplinaires sont plus efficaces quand elles sont associées à des occasions de discuter et d'apprendre de la situation. Cette approche crée des milieux d'apprentissage qui renforcent des conséquences tangibles pour les comportements inacceptables.

**L'éducation inclusive**, selon la note Politique/Programmes n° 119 du gouvernement de l'Ontario, est «basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. [...] [Ils] se voient reflétés dans leur programme d'études, leur environnement physique et l'environnement au sens large, dans lequel la diversité est honorée et tous les individus sont respectés<sup>15</sup>».

### **Apprenez de la situation et rétablissez les relations**

- Identifiez les élèves ou la communauté spécifique touchés par l'action, directement ou indirectement, et offrez le soutien nécessaire.
- Utilisez des stratégies de discipline progressive qui sont sensibles et adaptées à la culture. Adaptez le soutien et la communication aux besoins particuliers des personnes touchées.
- Soyez conscient de la différence importante entre la façon dont le message est communiqué et celle dont il est reçu. Il pourrait s'agir de trouver un équilibre complexe entre la façon d'aborder l'incident et d'avoir des conversations ouvertes avec les élèves.
- «Les écoles devraient avoir recours à une gamme d'interventions, de mesures de soutien et de conséquences adaptées sur les plans développemental et socioémotionnel et comportant des possibilités d'apprentissage qui renforcent un comportement positif tout en aidant les élèves à faire de meilleurs choix<sup>16</sup>.»
- Envisagez des approches telles que les pratiques réparatrices qui favorisent la compréhension et la guérison. En voici quelques exemples :
  - présenter des excuses;
  - rendre service à la communauté ou à l'école (p. ex., bénévolat lors d'un événement communautaire, soutien à une campagne de sensibilisation à l'école);
  - organiser des leçons ou des discussions sur des sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion; et/ou
  - si cela est approprié, organiser un cercle de guérison autochtone, lequel est ancré dans les modes de connaissance autochtones de diverses communautés. Le cercle doit être dirigé par un animateur approprié dont l'identité et l'expertise sont centrées sur les façons de savoir autochtones<sup>17</sup>.
- Discutez des mesures possibles avec votre administration, votre superviseur et votre employeur.
- Familiarisez-vous avec la note Politique/Programmes n° 145 du ministère de l'Éducation intitulée «Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves»<sup>18</sup>.
- Examinez la politique de votre employeur en matière de discipline.

## **Abordez la haine et la discrimination en tant que communauté scolaire, et apprenez-en davantage ensemble**

- Faites participer activement d'autres personnes afin de résoudre ces questions ensemble, y compris les parents, vos collègues, votre direction adjointe, votre direction d'école, votre conseil scolaire et/ou le conseiller en matière d'équité de votre employeur.
  - Entretenez des relations entre l'école et les foyers.
  - Discutez collectivement de ces incidents afin de développer une compréhension et une approche communes, claires et cohérentes pour aborder les actes de haine et de discrimination.
- Il peut être difficile d'identifier les actes de haine et de discrimination, en particulier lorsqu'il s'agit de questions peu familières. Discutez de la manière dont les élèves et le personnel peuvent collaborer pour aborder de tels actes.
- Envisagez d'inviter des organismes communautaires approuvés par votre employeur à parler aux élèves et au personnel des sujets suivants :
  - les comportements discriminatoires;
  - les différentes identités, capacités, ethnies et cultures;
  - leurs expériences vécues.

### **Soyez proactif, persévérant et cohérent**

Selon les documents sur le curriculum de l'Ontario<sup>19</sup>, il est important de reconnaître les multiples identités sociales et personnelles des élèves ainsi que les questions sociales qui se posent lorsque des identités se croisent.

- Engagez des conversations sur l'acceptation et les diverses expériences vécues de façon régulière, conformément aux lignes directrices du curriculum de l'Ontario. N'attendez pas qu'un incident se produise.
- Poursuivez votre apprentissage professionnel pour développer votre compréhension des enjeux, car ils sont dynamiques et évoluent au fil du temps.

### **Donnez l'exemple en matière de professionnalisme**

- Incarnez les normes d'exercice et de déontologie de l'Ordre en tout temps, que vous soyez en fonction ou non.
- Créez des milieux d'apprentissage surs, positifs et accueillants, car ils sont essentiels à la réussite et au bien-être des élèves.

### **Offrez des solutions sur mesure**

Chaque acte de haine ou de discrimination doit être traité individuellement en tenant compte des circonstances et du contexte spécifiques pour y répondre de manière efficace et appropriée. Il peut y avoir de multiples motifs de haine et de discrimination qui se recoupent dont, entre autres, la race, le genre, un handicap, la pauvreté et la religion, ce qui crée «des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants<sup>20</sup>» [notre traduction].

Traitez chaque acte de discrimination comme un cas unique, en mettant l'accent sur la compréhension du contexte particulier pour l'aborder efficacement.

## Autres éléments à considérer

La note Politique/Programmes n° 144 de l'Ontario énonce plusieurs obligations clés pour les membres de l'Ordre et les autres acteurs du domaine de l'éducation afin d'aborder l'intimidation et la haine dans les écoles :

1. **Prévention de l'intimidation et intervention** : Les membres de l'Ordre sont tenus de participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans de prévention et d'intervention en matière d'intimidation. Il s'agit entre autres de sensibiliser les élèves à l'intimidation, de promouvoir des relations saines, ainsi que de reconnaître et d'aborder les incidents d'intimidation.
2. **Droits de la personne et équité** : La note souligne l'importance d'aborder toutes les formes d'intimidation dans le cadre plus vaste des droits de la personne et de l'équité. Les membres de l'Ordre doivent s'assurer que leurs actions favorisent un milieu scolaire sûr et inclusif pour tous les élèves<sup>21</sup>.

De plus, le personnel enseignant est tenu de soutenir la discipline à l'école et de signaler les incidents graves impliquant des élèves à l'administration de l'école<sup>22</sup>.

**L'oppression** est la «[s]ubordination ou dévalorisation d'un groupe par un autre, fondée sur des hiérarchies et biais sociaux historiquement ancrés. L'oppression peut se traduire par la marginalisation, la persécution, la privation des droits ou par le biais d'autres obstacles empêchant l'accès à l'équité à certaines identités sociales en particulier (p. ex., racisme anti-noir[e]s, hétérosexisme)<sup>23</sup>».

## Expérience personnelle et vécue

Chacun fait l'expérience de la discrimination de façon différente. Les perspectives de chacun façonnent ses expériences vécues, lesquelles constituent des connaissances basées sur «la perspective, les identités personnelles et l'histoire d'une personne au-delà de son expérience professionnelle ou éducative<sup>24</sup>» [notre traduction]. La façon de vivre la discrimination n'est pas seulement le reflet des identités et des histoires personnelles, mais aussi de l'oppression systémique à laquelle les personnes sont confrontées sur la base de facteurs comme la race, le genre, l'orientation sexuelle et le statut socioéconomique. Par exemple, l'expérience d'un élève racisé qui vient d'arriver au pays peut être différente de celle d'un élève racisé de troisième génération.

Il est donc essentiel que les membres de l'Ordre adoptent un processus d'autoréflexion continue afin d'examiner la façon dont leur propre positionnalité et leurs préjugés inconscients peuvent avoir un impact sur leurs interactions avec les élèves et leur capacité à créer des milieux d'apprentissage véritablement inclusifs.

La positionnalité est le contexte professionnel, social et politique qui forme l'identité d'une personne et la manière dont cette identité influence son point de vue sur le monde.

## Intersectionnalité

L'intersectionnalité fait référence à «la multiplicité et [au] chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe, par exemple, création d'obstacles

ou de possibilités supplémentaires ou de déséquilibres de pouvoir<sup>25</sup>».

Selon le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, «[d]ans le contexte de la race, reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, y compris au sein d'un groupe racisé, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'une personne ou d'un groupe qui se chevauchent (ou "s'entrecroisent"), comme l'origine ethnique, l'identification en tant qu'Autochtone, l'expérience du colonialisme, la religion, le sexe, la citoyenneté, le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle<sup>26</sup>».

Un exemple d'intersectionnalité pourrait être un(e) pédagogue transgenre qui se déplace en fauteuil roulant ou une élève qui porte un vêtement religieux comme un hijab. Dans chaque exemple, les deux identités coexistent et ont un impact sur les expériences de pouvoir et de privilège.

«[U]ne **atmosphère empoisonnée** est instaurée par des commentaires ou agissements (y compris des commentaires ou des agissements qui sont tolérés ou dont il est permis qu'ils se poursuivent bien que la direction en ait connaissance) qui créent un environnement de travail empreint de discrimination. Les commentaires ou les agissements en question peuvent ne pas être dirigés envers une personne en particulier et peuvent émaner de quiconque, peu importe son poste ou son statut. Un seul commentaire ou acte, s'il est suffisamment grave, peut donner naissance à une telle atmosphère<sup>27</sup>».

### **Droits contradictoires**

Certaines situations mettent en jeu des droits de la personne contradictoires. La CODP définit les droits contradictoires comme «d[es] situations où des parties à un conflit prétendent que le fait qu'une personne ou qu'un groupe exerce des libertés ou des droits protégés par la loi porterait atteinte aux droits et libertés d'autres personnes<sup>28</sup>».

Par exemple, un élève aimerait apporter une dague de cérémonie (un kirpan) à l'école. L'équipe-école déclare que cela va à l'encontre des politiques de sécurité de l'école. Toutefois, en 2006, la Cour suprême du Canada a statué en faveur du droit d'un élève à porter un kirpan à l'école, à condition qu'il soit porté sous un vêtement et enfermé dans un fourreau<sup>29</sup>.

L'école devra trouver un équilibre entre le droit de l'élève à l'expression religieuse et le respect des politiques de l'école, car une plainte pourrait être déposée si la politique est perçue comme étant appliquée de manière injuste ou interprétée de manière sélective.

Les membres de l'Ordre doivent demander conseil auprès de leur employeur et, le cas échéant, de leur fédération en ce qui concerne les droits contradictoires.

## Préjugés et microagressions

La discrimination et la haine peuvent être verbales ou non verbales, et incluent la cyberhaine. Elles sont souvent ancrées dans les préjugés et renforcées par des microagressions.

### Que sont les préjugés?

Selon la CODP, les préjugés sont des «idées, notions ou sentiments préconçus négatifs sur une autre personne ou un groupe de personnes en fonction de caractéristiques perçues<sup>30</sup>». Les préjugés sont le résultat de divers facteurs, comme les normes culturelles, les médias, les expériences et la socialisation. Ils peuvent avoir de graves répercussions sur les élèves par l'entremise d'un traitement inéquitable et des microagressions. Il existe deux types de préjugés largement reconnus :

- Les **préjugés conscients** sont intentionnels et nuisibles.

Exemple : Un membre de l'Ordre accorde délibérément plus d'affirmation et d'attention positive aux élèves blancs non handicapés.

- Les **préjugés inconscients** ne sont pas intentionnels, mais ils sont quand même nuisibles.

Exemple : Un membre de l'Ordre présume qu'un élève ayant un trouble de la parole est intellectuellement incapable de suivre le programme d'études et lui donne du travail plus facile.

Exemple : La présomption que certains élèves racisés ont des problèmes de comportement plus importants, ce qui se traduit par le fait que ces élèves font disproportionnellement l'objet de mesures disciplinaires à l'école.

### Que sont les microagressions?

«Les microagressions sont les insultes ou les injures ordinaires, verbales, non verbales et environnementales, intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à des personnes ciblées, uniquement en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé<sup>31</sup>.» [notre traduction]

- Exemple : Un membre de l'Ordre dit à un élève racisé : «Tu n'as pas beaucoup d'accent. D'où viens-tu vraiment?»
- Exemple : Un membre de l'Ordre qui adopte des comportements sexistes, comme le fait d'ignorer ou de sous-estimer les contributions des élèves de sexe féminin, en particulier dans les matières liées aux STIM, ou de minimiser systématiquement les filles dans un cours de mécanique ou donné en atelier.

---

# Conclusion

---

En tant que membres de la profession enseignante, nous avons la responsabilité individuelle et collective de reconnaître que la discrimination et la haine doivent être abordées afin de protéger les élèves et de favoriser leur bien-être.

## **Le rôle de l'Ordre et les conseils prodigués**

Le mandat de l'Ordre est de servir l'intérêt public en règlementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. Tous les pédagogues qui travaillent au sein des systèmes scolaires élémentaires et secondaires financés par les fonds publics de l'Ontario doivent être

membres de l'Ordre. Le rôle et l'autorité de l'Ordre sont définis dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

En prodiguant des conseils pratiques à ses membres pour les aider à aborder la haine et la discrimination, l'Ordre a pour but d'aider ses membres à nourrir un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans les milieux d'apprentissage afin de créer les conditions propices à l'épanouissement des élèves à l'intérieur comme à l'extérieur des salles de classe.

---

**L'Ordre ne tolère aucun acte de haine ou de discrimination de quelque nature que ce soit. Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes d'exercice et de déontologie élevées. Transgresser ces normes, notamment en adoptant un comportement haineux ou discriminatoire, peut être considéré comme une faute professionnelle.**

---

---

# Notes

1. [ontario.ca/fr/page/regles-applicables-dans-les-ecoles-code-de-conduite-provincial](https://ontario.ca/fr/page/regles-applicables-dans-les-ecoles-code-de-conduite-provincial)
2. [ohrc.on.ca/fr/iii-principles-and-concepts/2-que-faut-il-entendre-par-discrimination](https://ohrc.on.ca/fr/iii-principles-and-concepts/2-que-faut-il-entendre-par-discrimination)
3. [ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/9-etablissement-de-#\\_edn94](https://ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/9-etablissement-de-#_edn94)
4. *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, Règl. de l'Ont. 437/97 : Faute professionnelle
5. [ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-lontario](https://ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-lontario)
6. [justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art2b.html](https://justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art2b.html)
7. Peterson v. College of Psychologists of Ontario, 2023 ONSC 4685 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jzvdv>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
8. Trozzi v College of Physicians and Surgeons of Ontario, 2024 ONSC 6096 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/k7n5j>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
9. [ohrc.on.ca/fr/book/export/html/3092](https://ohrc.on.ca/fr/book/export/html/3092)
10. [ccdi.ca/media/4004/20230509-glossaire-des-termes-idea-fr.pdf](https://ccdi.ca/media/4004/20230509-glossaire-des-termes-idea-fr.pdf)
11. *accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (Loi de 2005 sur l'), L.O. 2005, chap. 11
12. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31](https://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31)
13. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119](https://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119)
14. [equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms](https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms) [En anglais seulement, notre traduction]
15. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119](https://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-119)
16. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31](https://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31)
17. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme)
18. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31](https://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31)
19. [dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme](https://dcp.edu.gov.on.ca/fr/considerations-concernant-la-planification-du-programme)

20. [womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important](http://womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important)  
[En anglais seulement; notre traduction]
21. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-33](http://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-33)
22. [ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31](http://ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-31)
23. [egale.ca/fr/awareness/systemes-oppression-privilege-termes/](http://egale.ca/fr/awareness/systemes-oppression-privilege-termes/)
24. [aspe.hhs.gov/sites/default/files/documents/5840f2f3645ae485c268a2784e1132c5/What-Is-Lived-Experience.pdf](http://aspe.hhs.gov/sites/default/files/documents/5840f2f3645ae485c268a2784e1132c5/What-Is-Lived-Experience.pdf) [En anglais seulement; notre traduction]
25. [ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire](http://ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire)
26. [ontario.ca/fr/page/batir-un-ontario-plus-fort-et-plus-inclusif-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme](http://ontario.ca/fr/page/batir-un-ontario-plus-fort-et-plus-inclusif-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme)
27. [ohrc.on.ca/fr/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-politiques-de-lutte-contre-le](http://ohrc.on.ca/fr/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-politiques-de-lutte-contre-le)
28. [ohrc.on.ca/fr/policy-competing-human-rights/4-quentend-par-droits-contradictaires](http://ohrc.on.ca/fr/policy-competing-human-rights/4-quentend-par-droits-contradictaires)
29. Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, 2006 SCC 6 (CanLII), [2006] 1 SCR 256, <<https://canlii.ca/t/1mnj2>>, consulté le 2025-04-04 [En anglais seulement; notre traduction]
30. [ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux](http://ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux)
31. SUE, Derald Wing. *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*; John Wiley & Sons Inc.; Hoboken (New Jersey); 2010. [En anglais seulement; notre traduction]



## À propos de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

L'Ordre est l'organisme de réglementation de la profession enseignante en Ontario.

L'autoréglementation reconnaît la maturité d'une profession et convient que ses membres sont en mesure de se régir eux-mêmes. Par conséquent, le gouvernement a délégué son pouvoir de réglementation aux personnes qui possèdent les connaissances spécialisées requises pour bien effectuer le travail.

Une profession réglementée protège l'intérêt public en fixant des normes de compétence et de conduite. Un organisme de réglementation professionnelle a le droit et la responsabilité de délivrer les certificats et de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres, y compris la suspension et la révocation de ces certificats.

### Mandat de l'Ordre

En tant qu'organisme de réglementation de la profession enseignante de la province, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario protège l'intérêt public, assure la sécurité des élèves et favorise leur bien-être. Tous les pédagogues qui travaillent au sein des systèmes scolaires élémentaires et secondaires financés par les fonds publics de la province doivent être membres de l'Ordre. Le rôle et l'autorité de l'Ordre sont définis dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

### Le rôle de l'Ordre et les conseils prodigués

Le mandat de l'Ordre est de servir l'intérêt public en réglementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. En prodiguant des conseils pratiques à ses membres pour les aider à aborder la haine et la discrimination, l'Ordre a pour but d'aider ses membres à nourrir un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans les milieux d'apprentissage afin de créer les conditions propices à l'épanouissement des élèves à l'intérieur comme à l'extérieur des salles de classe.

**L'Ordre ne tolère aucun acte de haine ou de discrimination de quelque nature que ce soit. Les membres de l'Ordre sont tenus de respecter des normes d'exercice et de déontologie élevées. Transgresser ces normes, notamment en adoptant un comportement haineux ou discriminatoire, peut être considéré comme une faute professionnelle.**



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

L'organisme de réglementation  
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir davantage :  
Ordre des enseignantes et  
des enseignants de l'Ontario  
101, rue Bloor Ouest  
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416.961.8800  
Télécopieur : 416.961.8822  
Sans frais en Ontario : 1.888.534.2222  
info@oeeo.ca  
**oeeo.ca**