

Racisme, sexisme et homophobie : problèmes sociaux¹

Au cours d'une journée typique, les membres du personnel enseignant, administratif et de soutien sont témoins de nombreuses interactions. Certaines sont caractérisées par la méchanceté, l'agression, l'intention de faire du mal ou encore par un déséquilibre de pouvoir (une personne a peur d'une autre ou est dominée par l'autre.) Le racisme, le sexisme, l'homophobie et d'autres formes d'injustice peuvent être directs et explicites ou subtils et indirects.

Les comportements de nature raciste, sexiste ou homophobe impliquent d'autres « acteurs », qui peuvent influencer une situation à l'école. En voici quelques exemples :

- Émissions de télévision et films
- Paroles de chansons
- Culture familiale
- Décisions politiques influençant l'école ou la vie familiale
- Livres scolaires, journaux, revues et autre documentation
- Messages intériorisés par une personne
- Panneaux d'affichage, affiches et autres formes de publicité

Le racisme, le sexisme et l'homophobie font partie des problèmes sociaux enracinés dans la structure même de notre société. Nous héritons de ces formes d'injustice dont les pratiques de marginalisation continuent à nous influencer. Ils sont inextricablement liés à tout ce que disent et font le personnel enseignant et les autres membres de la communauté scolaire (élèves, familles, personnel administratif et de soutien.) Ils découlent du pouvoir et de l'identité et mènent à des problèmes reliés à ces enjeux.

Pouvoir et identité

Que signifie avoir du pouvoir, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un groupe?

Pouvoir, choix et capacité d'agir

Avoir plus de pouvoir qu'une autre personne peut donner certains privilèges. Cela est particulièrement vrai lorsqu'on fait partie d'un groupe qui a du pouvoir dans la société. Chaque membre du groupe qui a du pouvoir prend des décisions, fait des choix, prend des mesures et fait bouger les choses dans son propre intérêt. En quelque sorte, collectivement, ces gens façonnent la société à leur image. Lorsqu'une personne de ce groupe social examine le monde autour d'elle, ce sont souvent ses propres valeurs, expériences, idées et croyances qu'elle y trouve.

Par exemple :

- Les histoires relatées à la télévision sont habituellement sur les personnes qui lui ressemblent et qui agissent, pensent et vivent comme elle.
- Les livres sont souvent rédigés par des personnes qui partagent son point de vue, qui lui ressemblent et qui agissent, pensent et vivent comme elle.
- Les gens qui sont dans une position de pouvoir (par exemple au travail, dans la vie publique ou politique) ont tendance à lui ressembler, à agir, à penser et à vivre comme elle.

¹ Ce texte est un extrait du site Web www.bienetrealecole.ca, un projet conjoint du Centre ontarien de prévention des agressions (COPA) et de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO).

Dans le contexte franco-ontarien, les francophones issues des communautés ethnoculturelles marginalisées peuvent vivre un sentiment d'inégalité à l'intérieur de la grande collectivité francophone. Pour leur part, les francophones nés au Canada forment eux-mêmes une minorité à l'intérieur de la société anglophone majoritaire.

Par exemple :

- Si une personne francophone dite de « souche » est dans un milieu minoritaire, cette personne est sujette à un déséquilibre de pouvoir et pourrait subir un traitement inéquitable par rapport au groupe majoritaire anglophone. Par contre, vis-à-vis un francophone d'un groupe ethnoculturel marginalisé, le francophone de « souche » retient souvent plus de pouvoir et de privilège au sein de la collectivité francophone.

Cette dynamique de pouvoir a un impact significatif sur l'identité et le sentiment d'appartenance des personnes.

Identité comme source d'appartenance et de pouvoir

Lorsqu'on valide constamment les points de vue et les expériences d'une personne, cette dernière a tendance à avoir plus confiance en elle-même et à avoir une meilleure estime de soi. Un tel renforcement positif l'encourage à s'identifier aux personnes qui lui ressemblent, ce qui solidifie davantage sa vision du monde.

Choisir de reconnaître les points communs que nous partageons avec les personnes qui nous ressemblent peut générer un sentiment d'appartenance, de pouvoir et de sécurité. C'est le cas même si les membres du groupe auquel on appartient n'ont pas de pouvoir dans la société et même si ce geste ne contribue pas à améliorer notre statut social.

Par exemple :

- Comme francophones en situation minoritaire, nous pouvons retirer d'énormes bénéfices lorsque nous nous engageons au sein de nos collectivités, en participant aux activités en français ou autrement.

En raison de la force qu'on peut puiser en s'identifiant à un groupe social, il importe de faciliter ce processus pour les jeunes en reconnaissant et en acceptant les différences dans nos écoles. Nous nous efforçons en tant qu'éducatrices et éducateurs francophones à créer des milieux scolaires où les jeunes élèves dans les écoles de langue française ont un lien positif avec leur identité francophone. En tant qu'enseignantes et enseignants, nous constatons une grande diversité dans notre école. Que l'on vive dans le Sud ou le Nord, en région rurale ou urbaine, on retrouve les différences suivantes :

- Différents modes d'apprentissage
- Diverses capacités intellectuelles et physiques
- Différents sexes et différentes identités de genre ou orientations sexuelles
- Diverses origines ethniques (y compris les Autochtones)
- Différents statuts d'immigration
- Différents statuts socioéconomiques
- Différentes religions et croyances spirituelles (y compris les athées)

Nous sommes de plus en plus conscients de la riche diversité de notre collectivité et de la contribution importante des différents groupes. À l'inverse, l'idée qu'il nous faut « tolérer » les différences implique qu'un groupe représentant la norme « endure » un autre groupe hors norme. Plutôt que de tolérer, il importe de reconnaître et d'encourager les différences qui caractérisent les groupes d'élèves, nos collègues et les citoyennes et citoyens, et de les inclure pleinement

dans la vie de tous les jours.

Utiliser notre pouvoir

Certaines personnes peuvent tirer des privilèges du fait qu'elles appartiennent à un groupe social dominant. Ce pouvoir est changeant selon les contextes, tout comme notre identité.

Pouvoir, privilèges et identités changeantes

Comme individus, nous ne sommes pas restreints à une identité unique et fixe. Elle est changeante et multiple, influencée par plusieurs éléments. Le vécu, la famille, les modèles accessibles, la vie quotidienne, les milieux que nous fréquentons, nos interactions, nos expériences personnelles, nos opinions et nos idées sont tous des facteurs qui peuvent modifier notre identité et la rendre flexible et dynamique.

Par exemple :

- Une personne pourrait s'identifier comme arabe en raison de son lieu de naissance, canadienne en raison de son lieu de résidence, femme en raison de ses positions politiques, franco-ontarienne en raison de son milieu d'engagement communautaire et lesbienne en raison de son orientation sexuelle. Il est donc possible d'appartenir à plus d'un groupe à la fois. (Parfois, nous sommes membres de groupes qui ont plus de pouvoir, et parfois de groupes qui en ont moins.)

Cette appartenance peut accorder certains privilèges. Cependant, personne ne détient un pouvoir absolu dans tous les contextes, tout le temps. Et personne n'a absolument aucun pouvoir dans toutes les situations, tout le temps. Nous avons tous un certain degré de pouvoir personnel, de capacité d'agir et de choisir jusqu'à un certain point. Les circonstances varient et peuvent augmenter ou diminuer notre pouvoir personnel.

La construction de l'identité : un choix

La construction de l'identité est un processus d'autoréflexion, libre et basé sur le choix. En Ontario français, nous avons depuis longtemps appris l'importance de cheminer avec l'élève dans son affirmation identitaire et de poser des gestes concrets pour lui permettre de développer un sentiment d'appartenance à la communauté franco-ontarienne.

L'identité est :

- une lentille à travers laquelle nous voyons le monde et dans lequel nous y concevons notre place;
- un fondement par lequel nous prenons position sur les enjeux sociaux;
- un pont à partir duquel nous tissons des rapports avec les autres.

La création d'un sentiment d'appartenance à un groupe (sentir qu'on fait partie d'un groupe) s'effectue en corrélation avec le développement de son identité et d'un rapport à un espace particulier.

Par exemple :

- un élève peut sentir que son école de langue française est un milieu qui lui appartient et où il peut s'épanouir;
- l'enfant d'une famille immigrante peut avoir un sentiment d'appartenance au pays d'origine de ses parents;
- une jeune lesbienne peut s'exprimer librement dans un centre communautaire où elle fait du bénévolat.

L'identité se construit donc à partir d'un processus qui se déroule en trois étapes² :

- la prise de conscience (p. ex. connaître des choses au sujet de son histoire, de sa culture et de ses symboles, valoriser ses expériences personnelles et son vécu);
- la prise de position (p. ex. participer aux activités associées à son groupe d'appartenance, s'exprimer et s'identifier publiquement par rapport à son identité);
- la prise en charge (p. ex. prendre position relativement à son identité de façon quotidienne, exprimer la fierté de son identité, s'engager par rapport à son identité, se joindre à des groupes qui militent pour les droits).

Avoir de multiples identités signifie que nous pouvons passer par les trois étapes de la construction identitaire à plusieurs reprises. C'est-à-dire, nous pouvons avoir :

- plusieurs prises de conscience (en raison de notre évolution dans le temps);
- de nombreuses prises de position (participer à la Fête de la fierté gaie et célébrer le Ramadan, à la fois);
- diverses prises en charge (manifester pour les droits des femmes à l'équité salariale et exiger des services en français).

Identité imposée

Lorsqu'on impose une identité à une personne, elle peut la ressentir comme étant restrictive. Par exemple, si on cible une ou un élève dans la salle de classe et qu'on la ou le force à parler publiquement de son identité, l'expérience peut être négative. C'est le cas même si son identité est importante et positive à ses yeux, car elle ou il n'a pas fait le choix de la révéler.

Examiner le pouvoir et les privilèges

Un privilège est un ensemble d'avantages accordés automatiquement à un groupe social dominant, parfois sans même que ses membres en soient conscients. Puisque leur perspective prédomine, ces personnes peuvent conclure que leurs idées, leurs valeurs et leur style de vie sont tout simplement « normaux ».

Les bénéficiaires de ces avantages ne sont pas nécessairement des personnes racistes, sexistes ou homophobes. Une personne qui a des privilèges n'est pas responsable de les avoir acquis. Mais si nous sommes conscients de nos privilèges et de notre pouvoir, nous pouvons poser des gestes pour réduire la vulnérabilité des personnes qui en ont moins.

Comme personnes occupant une position d'influence dans le milieu scolaire, les membres du personnel enseignant, administratif et de soutien peuvent poser des gestes pour réduire les répercussions du racisme, du sexisme et de l'homophobie.

Assumer ses responsabilités

Nous pouvons assumer nos responsabilités quant au statut social que nous obtenons grâce à notre identité en tentant de minimiser le déséquilibre de pouvoir et en utilisant notre pouvoir de façon positive. Nous pouvons faire beaucoup de choses pour établir graduellement des collectivités équitables et inclusives.

Certains « pièges » à éviter

Les rouages du pouvoir, les privilèges et l'identité sont aussi complexes que notre société. Même avec les meilleures intentions, nous pouvons parfois tomber dans des pièges qui finissent par renforcer le déséquilibre de pouvoir.

² L. Paiement (2007) dans le document du ministère de l'Éducation de l'Ontario, « Une approche culturelle de l'enseignement pour l'appropriation de la culture dans les écoles de langue française de l'Ontario : Cadre d'orientation et d'intervention », 2009, p.66.

Nous pouvons dire qu'on « ne voit pas la couleur de la peau » des personnes, c'est-à-dire que pour nous, tous les gens sont égaux et que nous ne faisons aucune distinction. Or, cette attitude peut nous prédisposer à ne pas tenir compte des besoins particuliers des personnes qui appartiennent à un groupe marginalisé.

En nous efforçant d'assurer l'équité et l'inclusion pour toutes et tous, nous pouvons penser qu'une personne d'un groupe marginalisé « représente » les besoins ou les perspectives de ce groupe. Ces petites mesures deviennent symboliques si elles créent une apparence d'équité et d'éducation inclusive, sans changer les conditions sous-jacentes qui peuvent exclure certains groupes.

En voulant établir un environnement où personne ne se sent blessée ni exclue, il arrive que l'on parle à tort de « discrimination inverse », c'est-à-dire que nous pensons faire de la discrimination en ciblant d'une manière ou d'une autre une personne qui jouit d'une position sociale privilégiée. Le racisme, le sexisme et l'homophobie constituent de la discrimination systémique. Cela dit, il est important de prendre au sérieux et de faire cesser tout acte visant à faire souffrir ou à cibler une personne issue d'un groupe privilégié car il s'agit d'une forme d'injustice dommageable. Toutefois, cette forme d'injustice est différente de la discrimination fondée sur la marginalisation sociale. Il importe d'adopter une approche différente pour résoudre ce problème.