

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



accompagner chaque enfant
appuyer chaque élève

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

.....



La Fonction publique de l'Ontario s'efforce de faire preuve de leadership quant à l'accessibilité. Notre objectif est de nous assurer que tous les employés du gouvernement de l'Ontario et tous les membres du public que nous servons ont accès à tous les services, produits et installations du gouvernement. Ce document, ou l'information qu'il contient, est offert en formats substitués sur demande. Veuillez nous faire part de toute demande de format substitué en appelant ServiceOntario au 1 800 668-9938 (ATS : 1 800 268-7095).



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
L'élaboration de la politique	15
La mise en œuvre de la politique	40
Le suivi et la communication des progrès	54
Les outils et les ressources	63
Annexe 1 : Des modèles d'outils d'autoréflexion pour les classes, les écoles et les conseils scolaires	63
Annexe 2 : Des exemples de questions pour les sondages menés dans les conseils scolaires et les écoles	67
Annexe 3 : Note politique/programmes n° 119 (2013)	68
Annexe 4 : L'ancienne note politique/programmes n° 119 (1993)	78
Annexe 5 : D'autres notes politique/programmes	85
Annexe 6 : Ressources : « Effaçons les préjugés pour de bon » et la campagne « Le racisme fait mal »	87
Annexe 7 : Des ressources publiées par la Commission ontarienne des droits de la personne	89
Glossaire	92
Bibliographie	103

An equivalent publication is available in English under the title Equity and Inclusive Education in Ontario Schools: Guidelines for Policy Development and Implementation, 2014.

Cette publication est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation de l'Ontario au <http://www.edu.gov.on.ca>.



INTRODUCTION

Le document *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques* a été révisé et mis à jour à la suite des progrès apportés depuis la publication en 2009 de *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* et des modifications pour des écoles tolérantes qui ont été adoptées le 1^{er} septembre 2012 dans la *Loi sur l'éducation*.

Nous mesurons bien le chemin parcouru en quête de notre vision d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario. Cette vision ne constitue cependant pas une fin en soi, mais un moyen. Les efforts doivent se poursuivre sans relâche pour que nos écoles continuent à offrir un milieu bienveillant, inclusif, sécuritaire et tolérant qui aide à la réussite et au bien-être de tous les élèves. L'équité et l'éducation inclusive constituent une démarche ininterrompue qui nécessite un partage des engagements et du leadership si nous voulons répondre aux questions et aux préoccupations complexes et toujours changeantes de nos communautés et de nos écoles. Ce guide révisé permet d'aider les conseils scolaires¹ et les écoles dans leur travail pour favoriser un système d'éducation équitable et inclusif.

Un tel système est un système dans lequel tous les élèves, les parents² et les autres membres du milieu scolaire se sentent acceptés et respectés, et dans lequel tous les élèves sont épaulés et motivés à réussir dans une culture d'apprentissage exigeant un niveau de rendement élevé. L'équité et l'éducation inclusive sont fondamentales pour la nouvelle vision de l'éducation en Ontario telle que présentée dans *Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario* (<http://www.edu.gov.on.ca/fre/about/renewedVisionFr.pdf>). Reprises de la *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* publiée en 2009, les trois priorités du système – améliorer le rendement des élèves, combler les écarts en matière de rendement des élèves et accroître la confiance du public dans l'éducation publique – sont incorporées dans la nouvelle vision qui va bien plus loin puisqu'elle augmente les attentes aussi bien en ce qui concerne le système que le potentiel des enfants et des élèves.

1. Dans le présent document, l'expression *conseil* fait référence aux conseils scolaires de district.

2. Dans le présent document, le terme *parents* désigne le père, la mère, le tuteur ou la tutrice.

Les nouveaux objectifs sont les suivants :

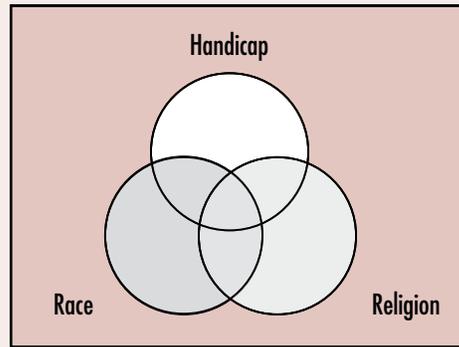
- **Atteindre l'excellence** : Les enfants et les élèves de tout âge auront un rendement scolaire élevé, acquerront des compétences précieuses et feront preuve de civisme. Les éducatrices et éducateurs bénéficieront d'un appui pour leur apprentissage continu et seront reconnus comme étant parmi les meilleurs du monde.
- **Accroître l'équité** : Tous les enfants et tous les élèves seront motivés à réaliser leur plein potentiel et vivront des expériences d'apprentissage enrichissantes depuis la naissance jusqu'à l'âge adulte.
- **Promouvoir le bien-être** : Tous les enfants et tous les élèves cultiveront une santé mentale et physique optimale et acquerront une image positive d'eux-mêmes, un sentiment d'appartenance et les compétences nécessaires pour faire des choix positifs.
- **Rehausser la confiance du public** : Les Ontariennes et Ontariens continueront d'avoir confiance en un système d'éducation financé par les deniers publics qui forme de nouvelles générations de citoyens sûrs d'eux, capables et bienveillants.

L'objectif de l'équité et de l'éducation inclusive est de comprendre, d'identifier, d'examiner et d'éliminer les préjugés, les obstacles et la dynamique du pouvoir qui restreignent l'apprentissage et l'épanouissement des élèves et leur pleine contribution à la société. Les obstacles peuvent être fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, la race, l'origine ethnique, la religion, le statut socioéconomique, les capacités physiques ou intellectuelles, ou d'autres facteurs. On reconnaît maintenant que plusieurs facteurs peuvent se recouper et générer des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Ces obstacles et ces préjugés, qu'ils soient manifestes ou subtils, intentionnels ou non doivent être cernés et abordés.

Nous estimons que la diversité représente la plus grande richesse de l'Ontario – aussi bien aujourd'hui que pour demain. S'ouvrir à cette diversité et dépasser les étapes de la tolérance et de la satisfaction pour aller vers l'inclusion et le respect, nous aidera à atteindre nos objectifs qui sont de rendre le système d'éducation ontarien le plus équitable au monde. Chaque personne de notre système d'éducation financé à même les deniers publics doit se sentir engagée et incluse quelles que soient ses circonstances personnelles. Tirer parti de notre diversité est un processus continu fondé sur un dynamisme respectueux et une valorisation de toute la gamme de nos différences. La prestation d'une éducation de haute qualité pour tous est un élément clé pour favoriser une cohésion sociale dans une société inclusive où la diversité est au cœur des valeurs communes permettant d'assurer le bien-être de tous les citoyens. En réaffirmant que la justice, l'équité et le respect sont des principes essentiels de notre système d'éducation publique, la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive du gouvernement de l'Ontario permet à tous les élèves d'avoir accès aux débouchés dont ils ont besoin pour réaliser leur potentiel.

Intersection de plusieurs motifs de discrimination

Deux motifs de discrimination ou plus, en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ainsi que d'autres facteurs, peuvent se recouper chez un individu ou un groupe et présenter des obstacles ou donner lieu à des préjugés additionnels. Par exemple, les motifs de discrimination fondés sur la race, la religion et un handicap peuvent s'entrecroiser.



Pour réaliser l'équité et l'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario, il faut continuer à viser les trois objectifs suivants.

- 1. Le leadership collectif et engagé** du Ministère, des conseils scolaires et des écoles joue un rôle de premier plan dans l'élimination de la discrimination en identifiant et en éliminant les préjugés et les obstacles. L'équité est une responsabilité collective – l'instauration d'un système d'éducation équitable et inclusif exige un engagement de tous les partenaires en éducation.
- 2. Les politiques et pratiques d'équité et d'éducation inclusive** doivent soutenir la création de milieux d'apprentissage positifs pour que tous les élèves se sentent motivés et responsabilisés par ce qu'ils apprennent, appuyés par les personnes qui leur enseignent et accueillis par leur milieu d'apprentissage. Les élèves, le personnel enseignant et les autres employés apprennent et travaillent mieux dans un milieu bienveillant, sécuritaire, inclusif et tolérant pour tous.
- 3. La responsabilité et la transparence** sont mesurées avec efficacité grâce à des indicateurs de succès déjà établis et sont démontrées par la communication au public des progrès en matière d'équité pour tous les élèves. La responsabilité est une mesure nécessaire pour donner au public une plus grande confiance dans le système d'éducation. Les principes d'équité et d'éducation inclusive seront inclus, au titre du cadre des plans stratégiques pluriannuels des conseils, au processus de révision du cadre d'efficacité, aux plans d'efficacité des conseils et des écoles et aux pratiques en classe.

Comment utiliser ces lignes directrices?

Ces lignes directrices sont conçues pour aider les conseils scolaires à réviser ou à continuer de développer, à mettre en œuvre et à suivre leurs politiques d'équité et d'éducation inclusive qui appuient le rendement et le bien-être des élèves, conformément aux principes et aux engagements énoncés dans *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* et dans la note politique/programmes n° 119 du 22 avril 2013 (voir l'annexe 3). Chaque conseil scolaire a mis en place une politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'un plan de mise en œuvre conformes aux principes directeurs et aux objectifs de ces documents. Après la révision de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, chaque conseil peut revoir sa politique afin de continuer à fournir un milieu d'apprentissage sécuritaire, inclusif et tolérant pour tous. Ces révisions peuvent consister en de petites améliorations dans la politique d'équité et d'éducation inclusive ou même en l'ajout de nouvelles politiques et lignes directrices qui reflètent mieux les principes d'équité et d'éducation inclusive, et qui les favorisent. De plus, au cours du processus de révision périodique de ses politiques et de ses pratiques, chaque conseil scolaire adoptera des mesures pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects du milieu d'apprentissage, et ce, afin d'appuyer le rendement et le bien-être des élèves.

Les lignes directrices énoncées ci-dessous offrent aux conseils scolaires des stratégies et des conseils pratiques ainsi que des exemples, des modèles et des liens Web dont ils peuvent se servir pour la révision, le développement continu, la mise en œuvre et le suivi d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. Les parties qui suivent incluent :

- des renseignements sur le contexte législatif, politique et historique des lignes directrices (p. 9);
- un aperçu des attentes du Ministère concernant le processus continu d'élaboration et de mise en œuvre de politique (p. 14);
- une partie consacrée à l'élaboration de politique, qui établit un processus et un cadre pour réviser une politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi que la description en détail des huit principaux domaines d'intervention énoncés dans la note politique/programmes n° 119 (p. 16);
- une partie consacrée à la mise en œuvre, qui donne un aperçu des mesures à prendre au niveau des conseils scolaires et des écoles (p. 40);
- une partie consacrée au suivi des progrès et à leur communication, qui propose des indicateurs utiles (p. 54);
- un éventail d'outils et de modèles pratiques et autoréflexifs pouvant être utilisés par les conseils scolaires pour réviser ou élaborer, mettre en œuvre et communiquer leur politique et les progrès réalisés (annexes 1 et 2);
- des ressources supplémentaires pouvant être utilisées par les conseils scolaires pour élaborer et mettre en œuvre leur politique et pour en suivre les progrès (annexes 3 à 7).

Où trouver de l'aide?

La Direction de l'éducation inclusive et les bureaux régionaux du ministère de l'Éducation peuvent aider et orienter chaque conseil scolaire en matière de révision, de mise en œuvre et de suivi de sa politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi que de ses politiques connexes. En outre, on encourage chaque conseil scolaire à mobiliser les nombreuses ressources et connaissances spécialisées qui sont présentes dans la communauté dans son ensemble, y compris les différentes universités et facultés d'éducation, les fédérations et associations, les syndicats, les organismes prestataires de services et d'autres partenaires communautaires.

Le contexte législatif et politique

La Stratégie a été conçue pour promouvoir les droits fondamentaux de la personne tels que décrits dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et dans la *Charte canadienne des droits et libertés* – auxquels les conseils doivent se conformer – qui sont sujets à la disposition 93(1) de la *Loi constitutionnelle* de 1867 et à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

C'est le 1^{er} septembre 2012 que les modifications pour des écoles tolérantes ont été adoptées dans la *Loi sur l'éducation*. Elles indiquent les exigences que tous les conseils scolaires doivent suivre pour offrir un milieu d'apprentissage sécuritaire, inclusif et tolérant dans lequel tous les élèves peuvent réussir. Cette législation fait partie du plan complet d'action basé sur les succès des stratégies d'équité, d'éducation inclusive et de sécurité. Le plan aux nombreux aspects est axé sur une approche globale à l'échelle de l'école qui implique tous les partenaires afin d'apporter les changements systémiques qui s'imposent pour promouvoir un milieu d'apprentissage sécuritaire, inclusif et tolérant.

Selon la note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » du 22 avril 2013, tous les conseils scolaires doivent élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive. Le paragraphe 29.1 de la disposition 8(1) de la *Loi sur l'éducation* confère à la ministre de l'Éducation le droit d'exiger de tous les conseils scolaires qu'ils soumettent la politique à la ministre et y apportent les modifications qu'elle ordonne.

La politique d'équité et d'éducation inclusive de chaque conseil scolaire devrait être exhaustive et préciser les motifs illicites de discrimination, tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La politique doit aussi se conformer aux

exigences des règlements, des notes politique/programmes et de la politique du Ministère en vigueur, notamment (mais non exclusivement) :

- Note politique/programmes n° 108 « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » du 12 janvier 1989.
- Règlement 298, R.R.O. 1990 « Fonctionnement des écoles – Dispositions générales », articles 27-29 « La religion dans les écoles » qui donnaient un aperçu des exigences initialement prévues dans la note politique/programmes n° 112 « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques » (abrogée le 24 août 2009).
- Section 6.1.3 « Exigences en matière de compétences linguistiques » des *Écoles de l'Ontario – De la maternelle à la 12^e année : Politiques et programmes* de 2011 qui donne un aperçu des exigences initialement prévues dans la note politique/programmes n° 127 « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires » (abrogée le 10 octobre 2012).
- Règlement de l'Ontario 181/98 « Identification et placement des élèves en difficulté ».

Dans le cadre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, un conseil scolaire doit réviser les lignes directrices existantes ou en élaborer de nouvelles sur les adaptations pour diverses religions, qui doivent être conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (voir *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission ontarienne des droits de la personne, 2009) et être communiquées à la communauté scolaire.

Il est reconnu que certaines politiques actuelles des conseils scolaires ont déjà donné suite aux questions ou aux facteurs connexes qui ne sont pas couverts par le Code, mais qui seraient susceptibles de représenter des obstacles systémiques à l'apprentissage des élèves. Ces facteurs peuvent être intégrés dans la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires.

Tous les conseils scolaires de langue française devraient se référer à la note politique/programmes n° 148 « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario » du 22 avril 2009 ainsi qu'à *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario – Énoncé de politique et directives*, 2009. Pour leur part, les conseils scolaires de langue anglaise devraient également se référer à *English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12*, 2007. Tous les conseils scolaires doivent se référer au *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*, 2007.

Les principes d'équité et d'inclusion ont guidé la politique relative à l'éducation de l'enfance en difficulté depuis la modification de la *Loi sur l'éducation* en 1980 (projet de loi 82) qui requiert que tous les conseils scolaires fournissent des programmes et des services de l'enfance en difficulté pour les élèves handicapés. Le Règlement de

l'Ontario 181/98 requiert en outre que les conseils scolaires envisagent le placement des élèves en difficulté dans des classes ordinaires avant d'envisager le placement dans des classes réservées uniquement à l'enfance en difficulté. Dans ce dernier cas, il faut fournir les raisons d'un tel placement. Le Règlement de l'Ontario 181/98 a également introduit le plan d'enseignement individualisé (PEI) qui est aujourd'hui au cœur de la prestation des programmes et services d'éducation aux élèves ayant des besoins particuliers. Le PEI est un outil d'équité qui a été conçu pour aider à assurer la mise en place de mesures d'adaptation et d'attentes modifiées en matière d'apprentissage pour permettre aux élèves de fréquenter une école, de réaliser leur plein potentiel, de saisir chaque occasion d'accéder au curriculum et de participer à la vie scolaire avec tous les autres élèves.

Les conseils scolaires sont tenus de respecter la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Cette première loi exige des conseils scolaires l'élaboration de plans d'accessibilité annuels répondant à un vaste éventail de questions touchant aux personnes handicapées.

Les conseils scolaires et les écoles doivent continuer d'appliquer les normes établies dans le Code de conduite provincial, dont le principe déterminant est le respect de chaque individu.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive vise à favoriser une culture d'amélioration continue dont les progrès sont prouvés et communiqués chaque année. On encourage les conseils à envisager comment utiliser ces lignes directrices pour une mise en œuvre plus profonde de leurs politiques et pour mieux enchâsser les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les opérations et les milieux d'apprentissage. Cela concerne aussi les nouveaux programmes, politiques et initiatives qui sont mis en œuvre à l'échelle provinciale (p. ex., service de garde, apprentissage de la petite enfance, jardin d'enfants à temps plein).

Le contexte historique

Le Ministère a publié les notes politique/programmes suivantes qui, depuis les dernières années, appuient l'équité, les droits de la personne et la justice sociale :

- La note politique/programmes n° 108 « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » du 12 janvier 1989, porte sur les activités du début ou à la fin du jour de classe et sur la manière de les mener.
- La note politique/programmes n° 112 « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques » du 6 décembre 1990, abrogée le 24 août 2009³, portait sur l'enseignement de la religion dans les écoles élémentaires et

3. Tel que décrit à la page 10, la politique faisant l'objet de la note politique/programmes n° 112 fut par la suite incorporée dans le règlement (Règlement 298 des R.R.O. de 1990, articles 27–29, « La religion dans les écoles »).

secondaires publiques. Elle affirmait que l'enseignement conçu pour instruire sur la religion et les valeurs morales est permis, mais que l'endoctrinement dans une foi quelconque ne l'est pas.

- L'ancienne note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires » du 13 juillet 1993 et remplacée le 24 juin 2009 requérait des conseils scolaires l'élaboration d'une politique pour contrer le racisme et promouvoir l'équité ethnoculturelle.
- La note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » du 22 avril 2013 met à jour et remplace la version de la note n° 119 du 24 juin 2009.

Quand la note politique/programmes n° 119 fut tout d'abord publiée en 1993, elle reconnaissait qu'une perspective eurocentrique en éducation avait pour effet de limiter les contributions de divers groupes de personnes et d'exclure des expériences, des valeurs et des points de vue des membres de communautés raciales et ethnoculturelles, y compris des communautés autochtones. La note requérait l'application de politiques d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle en reconnaissant que les manques d'équité en matière de pouvoir et de privilège limitaient, pour des membres de groupes autochtones et de groupes raciaux et ethnoculturels, les possibilités de réaliser leur plein potentiel et d'optimiser leurs contributions à la société. La politique énoncée dans la note traduisait l'engagement d'éliminer le racisme dans les écoles et la société au sens large par le changement des comportements individuels ainsi que des pratiques et des politiques organisationnelles.

Les notes politique/programmes publiées par le Ministère avant 2009 orientaient les conseils scolaires vers la détection et l'élimination des pratiques discriminatoires ainsi que des obstacles systémiques, de manière à permettre à tous les élèves d'apprendre à respecter la diversité et d'assumer en toute confiance leur identité culturelle et raciale.

Le Ministère a, au cours des dernières années, accompli des progrès considérables en s'occupant des obstacles et en améliorant le rendement des élèves. L'amélioration continue du processus de révision du curriculum de l'Ontario permet de s'assurer que le curriculum est toujours actuel et pertinent, et que tous les élèves se reconnaissent dans ce curriculum. Une politique pour un apprentissage du français (*L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario – Énoncé de politique et directives, 2009*) est maintenant en place, tout comme la stratégie provinciale d'éducation des Autochtones (*Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit, 2007*). Le Ministère a également focalisé son attention sur la communication de l'information concernant des stratégies basées sur des données probantes pour l'enseignement offert aux élèves

ayant des besoins particuliers (par exemple, *L'apprentissage pour tous : Guide d'évaluation et d'enseignement efficaces pour tous les élèves de la maternelle à la 12^e année*, 2013, disponible au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/LearningforAll2013Fr.pdf>, qui a été développé à partir de *L'éducation pour tous : Rapport de la Table ronde des experts pour l'enseignement en matière de littératie et de numératie pour les élèves ayant des besoins particuliers de la maternelle à la 6^e année*, 2005).

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. Le Rapport annuel 2007/2008 de la Commission ontarienne des droits de la personne (p. 53) a montré que le nombre de plaintes liées à la race et à un handicap dépassait le nombre de plaintes liées aux autres motifs illicites. Tel qu'il est précisé à la page 7 de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive, la Cour suprême du Canada a, en 2005, reconnu que le préjugé racial contre les minorités visibles est si notoire et incontestable que son existence doit être traitée comme un fait social. De plus, des chercheurs ont découvert que des élèves de minorités raciales ainsi que leurs parents ont tendance à faire l'objet de racisme qui renvoie à « un attribut collectif exprimé subrepticement et indirectement », et non pas spécifiquement à « des actes isolés de discrimination individuelle évidente » (Berger, s.d., p. 101). Le personnel enseignant, les gestionnaires et le personnel scolaire doivent continuer à concentrer leurs efforts sur le racisme et la discrimination fondée sur un handicap afin d'aborder ces problèmes.

Il nous faut travailler ensemble pour réaliser notre vision d'un système d'éducation équitable et inclusif et pour éliminer tout type d'obstacle systémique des écoles et de la société de l'Ontario. La Stratégie d'équité et d'éducation inclusive vise à réduire les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant et en éliminant les préjugés, les obstacles et les dynamiques de pouvoirs qui pourraient limiter les possibilités d'apprentissage et de croissance des élèves, et les empêcher de contribuer pleinement à la société.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive et la note politique/programmes n° 119 révisée

La Stratégie et la note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » (révisée le 22 avril 2013) reconnaissent tous les motifs illicites de discrimination qui sont énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de même que divers enjeux sociétaux comme le harcèlement sexuel, la violence fondée sur le sexe et le statut socioéconomique. De plus, la Stratégie reconnaît que les facteurs tels que la race, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou intellectuelles, le sexe, l'identité

fondée sur le genre (identité sexuelle), l'expression de l'identité sexuelle ou la classe sociale se recoupent souvent et génèrent des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Alors que le racisme demeure un élément majeur qui requiert l'attention, la Stratégie reconnaît que les écoles financées par les deniers publics de l'Ontario doivent accroître leurs efforts pour élaborer une approche permettant de répondre à tous les besoins de la communauté scolaire. Une mise en œuvre efficace est essentielle et constitue par conséquent un élément clé de la Stratégie.

Un aperçu de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique

Chaque conseil scolaire doit avoir une politique d'équité et d'éducation inclusive. La Stratégie, la note politique/programmes n° 119 et les lignes directrices mentionnent et décrivent les huit domaines d'intervention qui doivent être abordés dans le cadre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, tout en tenant compte des motifs illicites de discrimination énumérés en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et d'autres facteurs. Lors du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique, les conseils scolaires ont toute latitude pour décider de l'approche qui convient le mieux à leur situation locale. Par exemple, un conseil scolaire peut envisager l'intégration des motifs illicites du Code dans chacun des domaines d'intervention ou peut choisir d'aborder chaque domaine d'intervention à la lumière de ces motifs illicites.

Le Ministère, reconnaissant qu'il faut du temps pour apporter des améliorations au sein de tous les conseils scolaires de l'Ontario, a permis une élaboration et une mise en œuvre progressives de la politique sur une période initiale de quatre ans. Il reconnaît que, maintenant que tous les conseils scolaires ont des politiques d'équité et d'éducation inclusive, les conseils en sont à différents stades de la mise en œuvre. La Stratégie vise à favoriser une culture d'amélioration continue dont les progrès sont prouvés et communiqués chaque année. On s'attend à ce que les conseils scolaires mettent à profit le processus de révision périodique pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive à toutes les facettes de leur fonctionnement et de leurs milieux d'apprentissage, en vue de renforcer leur appui à l'amélioration du rendement des élèves et de contribuer à réduire les écarts en la matière.



L'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

LES CONSEILS SCOLAIRES OFFRIRONT leur leadership aux écoles en révisant ou en perfectionnant régulièrement leur politique d'équité et d'éducation inclusive et les lignes directrice ou les procédures connexes pour appuyer une mise en œuvre efficace, conformément aux dispositions de la Stratégie et de la note politique/programmes n° 119 (2013).

Dans le cadre de la révision ou du perfectionnement de sa politique, un conseil scolaire :

- jouit de la latitude nécessaire pour tenir compte de la situation et des besoins locaux, comme les questions de nature géographique ou démographique, les besoins culturels, et la disponibilité de soutien et de ressources, tant au sein du conseil scolaire que dans la communauté;
- doit, dans le but de refléter la diversité de la communauté scolaire et de la communauté dans son ensemble, mener de vastes consultations auprès des élèves, des parents, des directions d'école, du personnel enseignant et non enseignant, des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, des conseils d'école, du comité consultatif pour l'enfance en difficulté, du comité de participation des parents, du comité de la diversité et d'autres comités pertinents, ainsi que des fédérations et syndicats, des organismes prestataires de services et d'autres partenaires communautaires;
- est tenu de se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et de la *Loi sur l'éducation* ainsi qu'aux règlements pris en application de cette loi et doit respecter toutes les conventions collectives applicables;
- devrait également consulter sa conseillère ou son conseiller juridique et sa coordonnatrice ou son coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'il assume ses responsabilités légales.

Les principes directeurs

Voici la liste des principes directeurs auxquels un conseil scolaire doit se référer durant la révision ou le perfectionnement de sa politique :

Les principes directeurs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive

Une éducation équitable et inclusive :

- est à la base de l'excellence;
Dans une société diversifiée, l'équité est un élément fondamental contribuant à l'excellence en éducation et à de hauts niveaux de rendement des élèves.
- répond aux besoins individuels;
L'équité ne signifie pas un traitement identique pour tous les élèves. Bien au contraire, il s'agit de combler les besoins individuels de chaque élève et de fournir les conditions nécessaires et les mesures d'intervention requises pour l'aider à réussir.
- reconnaît et élimine les obstacles;
Tous les élèves sont appuyés équitablement grâce à l'identification et à l'élimination des barrières discriminatoires qui les empêchent de réaliser leur plein potentiel.
- encourage un sentiment d'appartenance;
Offrir une éducation équitable et inclusive est primordial pour procurer à chaque enfant un sentiment de bien-être.
- met à contribution la communauté dans son ensemble;
Des partenariats efficaces et significatifs entre écoles et communautés constituent une composante essentielle d'un système d'éducation reposant sur l'équité et l'inclusion.
- vient prolonger et améliorer les initiatives existantes ou antérieures;
Des recherches claires et des analyses comparatives menées sur des politiques et pratiques réussies sont à la base du développement et du partage de ressources.
- se manifeste dans l'ensemble du système.
Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les écoles intégreront des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous leurs programmes, politiques et pratiques.

Les domaines d'intervention

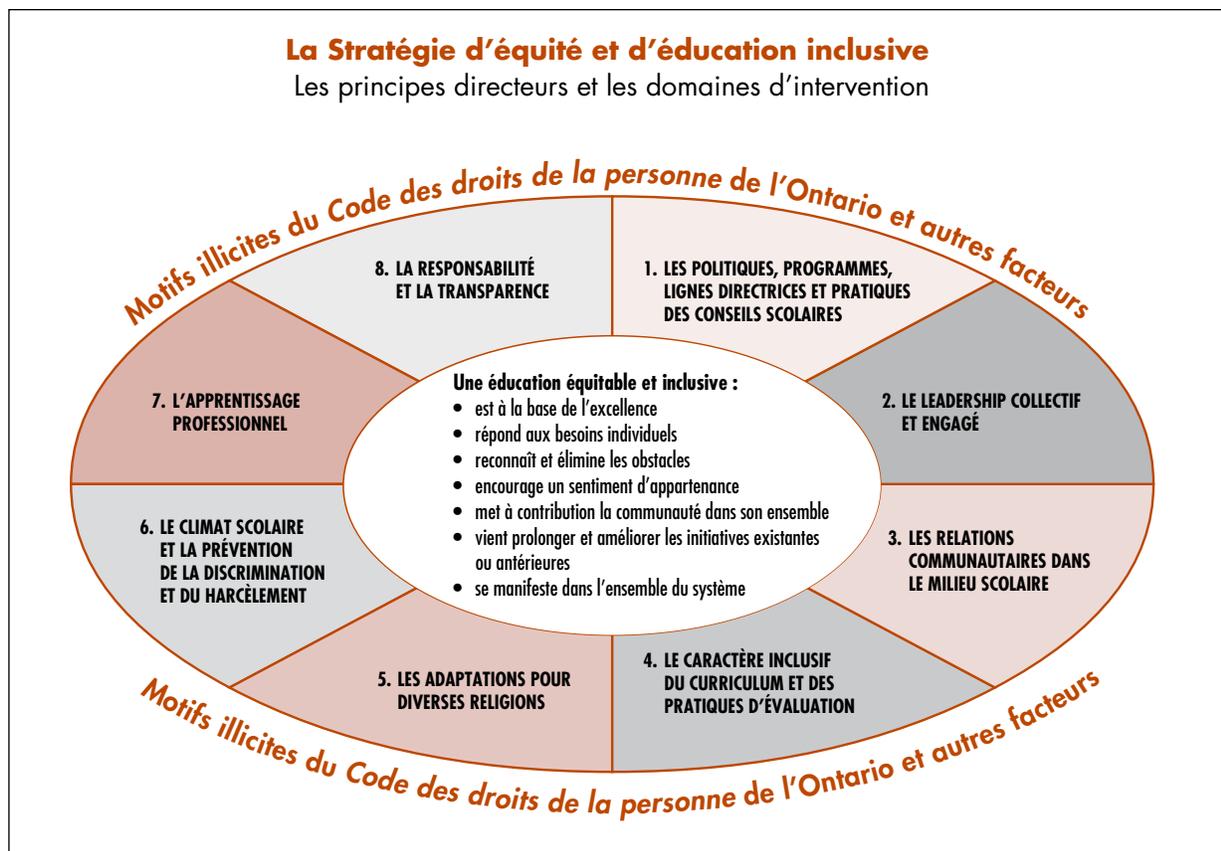
Les lignes directrices, la Stratégie et la note politique/programmes n° 119 mettent en évidence les domaines d'intervention suivants :

- 1.** les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires;
- 2.** le leadership collectif et engagé;

3. les relations communautaires dans le milieu scolaire;
4. le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation;
5. les adaptations pour diverses religions;
6. le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement;
7. l'apprentissage professionnel;
8. la responsabilité et la transparence.

Les huit domaines d'intervention doivent tous être représentés dans la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires. Certains conseils scolaires ont pu s'appuyer sur le travail déjà accompli en intégrant leurs politiques déjà existantes pour contrer le racisme et pour promouvoir l'équité ethnoculturelle dans leur politique d'équité et d'éducation inclusive en cours. La politique d'équité et d'éducation inclusive doit comprendre un énoncé sur la vision et l'engagement du conseil scolaire envers la Stratégie. Un énoncé de mission visant chacun des huit domaines d'intervention devrait également être fourni. Chaque conseil scolaire peut utiliser ses propres processus et formules pour développer ou réviser davantage sa politique.

Le tableau suivant intitulé *La Stratégie d'équité et d'éducation inclusive – Les principes directeurs et les domaines d'intervention* illustre les huit domaines d'intervention et leur relation avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ainsi que les principes directeurs de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.



Pour aider les conseils dans la révision ou l'amélioration de leur politique d'équité et d'éducation inclusive, des modèles, mis au point par La corporation des services en éducation de l'Ontario, sont disponibles au <http://www.oesc-cseo.org/French/EquityInclusivityFR.html>. Les textes des modèles peuvent être modifiés selon la mission et l'organisation de chaque conseil scolaire.

Mesures par domaine d'intervention

Lorsque les lignes directrices ont été publiées initialement en 2009, les mesures des sections suivantes offraient un cadre pour aider les conseils à élaborer leur politique d'équité et d'éducation inclusive et à planifier leur mise en œuvre. Maintenant que tous les conseils ont une telle politique en place, on s'attend à ce qu'ils continuent la mise en place afin d'ancrer davantage les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de leurs opérations et de leurs milieux d'apprentissage.

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

MESURES

Les conseils scolaires :

- révisent leurs politiques existantes en matière d'équité et d'éducation.
- mettront en œuvre leurs politiques d'équité et d'éducation inclusive.
- intégreront les principes d'équité et d'éducation inclusive dans leur plan d'amélioration et dans ceux de leurs écoles.
- mettront en œuvre des pratiques d'emploi positives favorisant l'équité en matière de recrutement, de mentorat, de rétention et de promotion du personnel, ainsi que de la planification de la relève.

Les écoles :

- élaboreront et mettront en œuvre des stratégies favorisant la participation active des élèves, des parents et de la communauté dans son ensemble à la révision, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives visant à soutenir et à promouvoir l'équité et l'éducation inclusive.
- mettront en œuvre la politique d'équité et d'éducation inclusive, les programmes et les plans d'action de leur conseil scolaire reflétant les besoins de leurs diverses communautés scolaires.

Ce domaine d'intervention établit le cadre d'élaboration et de mise en œuvre de la politique dans tous les autres domaines d'intervention.

La politique d'équité et d'éducation inclusive

Un conseil scolaire doit s'assurer que les politiques, les programmes, les procédures et les pratiques doivent tous être conformes à sa politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'aux exigences établies dans la note politique/programme n° 119 et à la Stratégie.

La révision de la politique

Dans le cadre du processus de révision périodique de ses politiques, un conseil scolaire est censé incorporer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes ses politiques et pratiques, et les intégrer à sa manière dans son fonctionnement et dans celui de ses écoles, y compris leurs pratiques pédagogiques. Ces mesures soutiendront les hauts niveaux de rendement des élèves, de réduction des écarts en la matière et de bien-être des élèves.

Les politiques, les lignes directrices, les programmes, les pratiques et les services des conseils scolaires devraient tous refléter la diversité des points de vue, des besoins et des aspirations de la communauté dans son ensemble. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'équité et à l'éducation inclusive devraient être identifiés et abordés, de façon à ce que les élèves puissent se reconnaître dans le curriculum, les programmes et la culture de l'école, ainsi que dans son personnel enseignant, administratif et de soutien.

Les pratiques d'emploi

La mise en place de pratiques d'emploi équitables permet de donner à l'ensemble des travailleurs de l'Ontario la garantie d'être traités avec justice. Chaque conseil scolaire devrait tout mettre en œuvre pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter les possibilités en matière d'emploi, de mentorat, de rétention, de promotion et de planification de la relève qui s'offrent aux personnes de différentes communautés à tous les postes au sein du conseil scolaire et de l'école. Les conseils scolaires pourraient, par exemple, choisir de réviser leur système d'emploi et d'élargir leurs sources de recrutement. La composition du personnel du conseil scolaire et de ses écoles devrait refléter la diversité de leurs communautés et les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des divers groupes du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences. Les mesures de ce type ont des avantages concrets. Les organismes se trouvent renforcés lorsque les employeurs sont en mesure de faire appel à un vaste éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les écoles ont un rôle déterminant à jouer à cet égard, car ce sont elles qui forment la main-d'œuvre et les citoyens de demain. La mise en œuvre de pratiques équitables en matière d'emploi permet de promouvoir un milieu d'apprentissage positif et bienveillant. De plus, lorsque les élèves, les parents et les membres de la communauté scolaire se voient représentés dans leurs établissements scolaires, les relations dans la communauté s'améliorent.

Le Rainbow District School Board

reconnait que les enseignantes et enseignants des Premières Nations apportent des idées et une histoire culturelle précieuses dans un cadre scolaire. Le conseil scolaire a noué un partenariat avec les bandes des Premières Nations locales pour recruter des enseignantes et enseignants ojibway en renforçant ses efforts d'approche et de communication grâce à la publicité, à la distribution d'une brochure et à la participation à des salons de l'emploi des universités.

Ceci a permis de recruter des enseignantes et enseignants ojibway ainsi que des employés de soutien des Premières Nations.

La stratégie de développement du leadership au niveau du conseil scolaire

Dans le cadre de la Stratégie ontarienne en matière de leadership, chaque conseil scolaire reçoit du financement et de l'aide pour développer et mettre en place une stratégie de développement du leadership au niveau du conseil scolaire. Cette stratégie aide les conseils à promouvoir un leadership positif. Elle peut être utilisée pour cerner et résoudre les obstacles systémiques qui peuvent nuire à l'adoption de pratiques équitables de recrutement, de mentorat, de promotion du personnel et de planification de la relève. Chaque conseil se sert de sa stratégie pour promouvoir un leadership de haute qualité en mettant en œuvre des stratégies efficaces dans les quatre composantes clés : le recrutement et la sélection des leaders, l'affectation et le transfert des leaders, le développement des capacités des leaders, et le soutien offert aux leaders. Pour plus d'informations sur cette stratégie, y compris sur son guide, consulter le site Web au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/leadership/strategy.html>.

2. Le leadership collectif et engagé

MESURES

Les conseils scolaires :

- désigneront une personne-ressource pour assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- donneront aux leaders scolaires, aux leaders du système, aux élèves, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation professionnelle et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.

Un leadership collectif et engagé reconnaît que tous les partenaires en éducation – y compris les partenaires communautaires, les parents et les élèves eux-mêmes – ont la responsabilité de préparer les élèves à vivre dans une société diversifiée. Toutefois, la modification des pratiques pédagogiques et de la culture d'apprentissage nécessite un leadership fort et déterminé, en particulier de la part des conseillères et conseillers scolaires, des directrices et directeurs de l'éducation, des surintendantes et surintendants, des directions d'école et du personnel enseignant. Les conseils scolaires et les écoles sont tenus de fournir un leadership sensible à la nature diversifiée des communautés de l'Ontario et engagé dans l'identification et l'élimination des préjugés discriminatoires et des obstacles systémiques à l'apprentissage.

Le Cadre d'efficacité à l'intention des conseils scolaires, un élément essentiel du Cadre de leadership de l'Ontario (CLO), présente neuf caractéristiques pour avoir des conseils performants. Ces caractéristiques englobent les objectifs des conseils, une orientation pédagogique cohérente, les données probantes que les personnels des conseils utilisent pour prendre des décisions (et la façon dont ils utilisent ces données), la nature des processus d'amélioration et les approches pour accroître la capacité. Ces caractéristiques clés comprennent aussi la mesure dans laquelle les éléments de l'organisation correspondent aux objectifs et aux priorités du conseil, des approches en matière de développement du leadership, la nature de la gouvernance des conseillères et des conseillers scolaires et la qualité des relations dans le conseil et au-delà de celui-ci. Ce cadre est disponible au <http://live.iel.immix.ca/content/cadre-de-leadership>.

Le leadership du système

Comme l'indiquent clairement les principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders scolaires et les leaders du système qui sont efficaces, favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les pratiques d'équité et d'éducation inclusive, et apportent leur soutien à ces pratiques. Cette approche collaborative soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et associations, des syndicats, des universités et collèges, des organismes prestataires de services et des autres partenaires communautaires. Les leaders du système d'éducation doivent partager la responsabilité décisionnelle avec ces groupes. Pour plus d'informations sur les objectifs et les éléments clés de la Stratégie ontarienne en matière de leadership, consulter le site Web au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/leadership/actionPlan.html>.

Le leadership scolaire

Les répercussions du leadership sur le rendement des élèves viennent en seconde position, immédiatement après celles de l'enseignement. Les leaders scolaires doivent cibler le rendement des élèves de toute l'école de façon constante et continue dans un cadre où la culture est fondée sur des attentes élevées. Cette culture repose sur le

principe sous-jacent que chaque enfant peut apprendre et sur l'engagement à appuyer chaque élève.

Selon le Cadre de leadership de l'Ontario, le leadership consiste à exercer une influence sur les membres de l'organisation et sur les autres intervenantes et intervenants dans le but de définir et de réaliser le mandat éducatif et culturel des écoles de langue française, sa vision et ses objectifs. Un leadership est efficace s'il engendre des contributions importantes et positives pour le progrès de l'organisation et s'il est éthique (aide et facilite plutôt que persuade, manipule ou contraint).

Le leadership chez les élèves

Le rôle important d'influence des élèves leaders sur leurs pairs et sur la culture de leur école doit être reconnu et leurs efforts encouragés. Lorsque les élèves participent activement et sont engagés dans leur éducation, leur rendement s'améliore.

La liaison

Pour faire preuve d'un leadership collectif et engagé et de leur soutien à la Stratégie, les conseils scolaires doivent désigner une personne-ressource qui assure la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des informations sur les défis posés, sur les pratiques prometteuses et sur les ressources disponibles. Chaque conseil a désigné une telle personne.

Le York Catholic District School Board demande qu'un membre du personnel de chacune de ses écoles se porte volontaire au poste de représentant de l'équité, des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Cette personne travaille avec la direction de son école, d'autres membres du personnel scolaire et la communauté scolaire en vue de traiter des questions liées à l'équité et de coordonner des activités qui marquent certains événements culturels importants comme le mois de l'histoire des Noirs, la journée Abolissons la pauvreté, la Journée mondiale du sida, ainsi qu'aider au niveau de l'école à la mise en œuvre du Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit.

La voix des élèves permet aux élèves de l'Ontario de prendre le contrôle de leur apprentissage en s'engageant davantage. Il s'agit d'établir des liens entre ce qui se passe dans la salle de classe et les expériences de la vie réelle à l'extérieur de l'école, mais aussi d'offrir aux élèves des moyens d'atteindre leurs buts. Les projets Exprime-toi aident les élèves et les conseils des élèves à s'investir davantage dans leur apprentissage et dans leur communauté scolaire.

La page Bienvenue à La voix des élèves est disponible au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/students/speakup/index.html>.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

MESURES

Les conseils scolaires :

- examineront leurs partenariats communautaires pour s'assurer qu'ils soutiennent les principes d'équité et d'éducation inclusive et reflètent la diversité de la communauté dans son ensemble.
- mettront en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent l'engagement des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein des conseils scolaires et que tous puissent avoir un meilleur accès à leurs initiatives.

Les écoles :

- mettront en œuvre des stratégies permettant de revoir leurs partenariats communautaires de manière à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.
- feront en sorte que divers groupes soient représentés au sein de leurs comités scolaires.

Renforcer la capacité

Les écoles et les conseils scolaires doivent renforcer leur capacité à servir des communautés de plus en plus diversifiées. Un conseil scolaire peut contribuer à assurer que toutes les perspectives sont représentées en encourageant l'engagement et la participation des membres de la communauté à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de ses politiques et programmes. Ce type d'approche favorise l'établissement de partenariats entre les écoles et la communauté qui sont empreints de confiance et de respect mutuel.

Les conseils scolaires devraient donc continuer de collaborer avec leur personnel enseignant et leur personnel de soutien, les employeurs, la communauté, les parents et les élèves pour s'appuyer sur les succès antérieurs et renforcer la capacité du système grâce à une approche globale à l'échelle de l'école. Ils devraient par exemple continuer d'établir des partenariats entre écoles et employeurs pour offrir aux élèves plus de possibilités en matière d'éducation coopérative, d'autres formes d'apprentissage par l'expérience et d'itinéraires d'études. Ils devraient aussi renforcer leurs partenariats avec les exploitants de services de garde d'enfants et les programmes pour aider les familles qui sont dans les écoles ou près des écoles. L'ensemble de la communauté scolaire, dans le cadre de sa culture de collaboration, a la responsabilité collective d'œuvrer en concertation pour une amélioration des résultats éducationnels et une participation fructueuse des élèves à la société.

Partenariats et liaison communautaire

Les conseils scolaires devraient maintenir les relations et les partenariats existants qui permettent un dialogue ouvert et constructif avec les parents, les groupes communautaires et les partenaires. En outre, les conseils devraient examiner leurs efforts actuels en matière de liaison communautaire, de façon à ce que tous les groupes communautaires aient accès aux partenariats entre les écoles et les communautés et qu'ils puissent y participer. L'amélioration des activités de liaison communautaire est particulièrement importante pour d'autres élaborations et mises en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, qui doit absolument obtenir le soutien de l'ensemble de la communauté scolaire dans toute sa diversité.

Le School and Community Engaged Education Project, géré par le York Centre for Education and Community, était un partenariat de trois ans entre la Faculté d'éducation de l'Université York et le Toronto District School Board. Ce projet avait été conçu pour améliorer la participation et la performance des élèves en se basant sur leurs besoins, inquiétudes, champs d'intérêt, et aspirations spécifiques. Lancé à l'automne 2008, ce projet s'est déroulé dans quatre écoles et incluait la recherche pour identifier et évaluer les activités éducationnelles courantes, le perfectionnement professionnel du personnel enseignant, le mentorat et les services d'appui à l'apprentissage destinés aux élèves, ainsi que des mesures pour inciter la participation des parents et des membres de la communauté.

Le Thunder Bay Catholic District School Board offre aux élèves de 7^e et de 8^e année la possibilité de découvrir les arts autochtones par le biais de récits, de musique, d'œuvres d'art visuel, de mouvements d'interprétation et d'œuvres dramatiques. Le programme se termine par un symposium durant lequel les élèves partagent des récits, des œuvres d'art et des danses qu'ils ont créés. Des artistes autochtones et des Aînés de la communauté participent à l'élaboration et à la prestation du programme. Des élèves d'écoles secondaires ont bénéficié aussi d'une telle possibilité et ont créé un court film « Red Rose », conte de fées mis sens dessus dessous et présenté avec un talent bien autochtone!

En partenariat avec le Kababayan Community Centre, le Toronto Catholic District School Board offre un programme parascolaire dans une école secondaire pour les élèves de 8^e, 9^e et 10^e année qui sont nouvellement arrivés des Philippines. Le programme se déroule d'octobre à juin. Les élèves bénéficient de mentorat sur divers sujets, dont l'adaptation à la vie au Canada et les compétences en leadership, et participent à des activités sociales comme du patinage en groupe, un camp d'été et des excursions.

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

MESURES

Les conseils scolaires :

- réviseront leurs politiques et pratiques d'évaluation et de communication des travaux des élèves afin d'y relever et d'en communiquer les préjugés systémiques potentiels et de les éliminer.
- soutiendront la révision par leurs écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.

Les écoles :

- examineront et réviseront au besoin les stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.

Le curriculum

La politique du Ministère en matière de curriculum soutient le respect et l'acceptation de la diversité dans les écoles de l'Ontario. Tout au long du processus de révision du curriculum de l'Ontario, le curriculum est constamment revu de façon à maintenir, voire à améliorer, sa pertinence face aux besoins changeants des élèves et à leur vie en pleine mutation. Les éditions révisées des programmes-cadres comprennent des sections sur l'éducation antidiscriminatoire, sur l'équité et l'éducation inclusive, et sur leur pertinence avec la matière ou la discipline concernée. Les attentes, les contenus d'apprentissage, les exemples et les questions du personnel enseignant pour alimenter la discussion tiennent tous compte des notions de diversité, notamment les perspectives des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont présentés dans les sections d'introduction de chaque programme-cadre et sont intégrés par la suite à l'ensemble du document dans les années d'études ou les cours. Avant leur publication, tous les documents relatifs aux programmes-cadres sont vérifiés par des experts universitaires pour s'assurer que ces documents reflètent bien les principes d'équité et d'éducation inclusive.

Les ressources et les possibilités d'apprentissage

On s'attend à ce que les écoles fournissent aux élèves et au personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre différents contextes historiques, cultures et perspectives. Les leçons, projets et ressources connexes devraient permettre aux élèves de se reconnaître dans le curriculum (p. ex., fournir des informations sur les contributions des femmes en sciences et technologie, sur des inventions attribuables aux Noirs, sur des croyances et pratiques autochtones liées à l'environnement, à partir de textes écrits par des auteures et auteurs gais ou lesbiennes).

Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage par les personnes qui enseignent et par leur milieu d'apprentissage.

Les pratiques pédagogiques

Les écoles sont tenues d'appuyer les pratiques pédagogiques efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des voies d'apprentissage de chaque élève. Nous disposons actuellement d'excellents exemples de pratiques qui tiennent compte des divers besoins de chaque apprenante et apprenant. L'enseignement différencié tient compte des antécédents et du vécu des élèves afin de leur procurer des contenus et des approches qui sont pertinents à leurs champs d'intérêt, à leurs aptitudes et à leurs besoins en apprentissage.

La réduction des écarts en matière de rendement des élèves

Selon les recherches, des connaissances et des compétences avancées en littératie et en numératie sont les clés d'une vie réussie pour les élèves (Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2008, p. 6). La Stratégie ontarienne de littératie et de numératie aide tous les élèves, de la maternelle à la 12^e année, à obtenir le meilleur rendement possible dans ces deux domaines, grâce à *la mise en œuvre dans toutes les matières de pratiques d'enseignement et d'évaluation éprouvées basées sur des données probantes*. Le Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance et le programme du jardin d'enfants à temps plein répondent bien aux recherches selon lesquelles des expériences positives pendant la petite enfance mènent à des facteurs d'amélioration de la santé, ce qui a pour conséquence de meilleurs résultats durant toute la vie, aussi bien sur le plan de la santé que sur celui de l'économie. En adoptant de telles pratiques, le personnel enseignant de tout l'Ontario contribue à réduire les écarts en matière de rendement des élèves en fournissant à tous des opportunités pour réaliser leur plein potentiel.

La Stratégie visant la réussite des élèves favorise des programmes au secondaire qui sont conçus pour promouvoir l'engagement des élèves en répondant à leurs divers besoins et champs d'intérêt. En permettant à plus d'élèves de réussir, ces programmes contribuent à combler les écarts de rendement des élèves. Par exemple, la Majeure Haute Spécialisation permet aux élèves d'acquérir des compétences et des connaissances dans un domaine précis en profitant d'un milieu d'apprentissage stimulant, axé sur leur future carrière et qui les aide à se concentrer sur l'obtention de leur diplôme et sur l'atteinte de leurs objectifs postsecondaires. Les élèves qui réussissent dans des programmes qui reconnaissent leurs points forts et leurs champs d'intérêt restent des apprenants motivés et engagés.

L'évaluation et la communication du rendement

Afin de déceler et d'éliminer tous les préjugés discriminatoires qui empêchent les élèves de réaliser leur potentiel d'apprentissage, les écoles doivent examiner leurs pratiques d'évaluation et de communication du rendement, qui doivent suivre les principes directeurs selon le document de politiques intitulé *Faire croître le succès : Évaluation et communication du rendement des élèves fréquentant les écoles de l'Ontario, Première édition, 1^{re} – 12^e année, 2010*. Afin d'appuyer une évaluation et une communication du rendement qui sont valides et fiables en vue de favoriser l'amélioration de l'apprentissage pour tous les élèves, le personnel enseignant doit utiliser des stratégies d'évaluation et des pratiques et procédures connexes qui :

- sont justes, transparentes et équitables pour tous les élèves;
- tiennent compte de tous les élèves y compris ceux ayant des besoins particuliers, ceux qui sont inscrits au programme d'actualisation linguistique en français ou au programme d'appui aux nouveaux arrivants, de même que les élèves des communautés des Premières Nations, Métis et Inuits;
- sont soigneusement planifiées en fonction des attentes du curriculum, des objectifs d'apprentissage et, dans la mesure du possible, en fonction des champs d'intérêt, des préférences en matière d'apprentissage, des besoins et du vécu de tous les élèves;
- amènent l'élève à utiliser la langue française et à s'approprier la culture francophone pour consolider son identité;
- sont communiquées clairement à l'élève et à ses parents au début du cours ou de l'année scolaire et à tout autre moment approprié;
- sont diversifiées, continues, échelonnées sur une période déterminée et conçues afin de donner à l'élève de nombreuses possibilités de démontrer l'étendue de son apprentissage;
- fournissent à chaque élève des rétroactions descriptives continues, claires, spécifiques, significatives et ponctuelles afin de l'aider à s'améliorer;
- développent la capacité de l'élève à s'autoévaluer, à se fixer des objectifs d'apprentissage personnels et à déterminer les prochaines étapes.

La communication

Les conseils scolaires devraient informer les parents et les élèves de leurs politiques et pratiques d'évaluation. Des renseignements sur les attentes en matière d'apprentissage et sur les progrès scolaires des élèves devraient être communiqués régulièrement aux élèves et aux parents. Les parents devraient sentir que leur participation active aux discussions sur les décisions à prendre quant à l'évaluation et au placement est la bienvenue, et les élèves devraient avoir un accès équitable aux options de programme disponibles. Les conseils scolaires devraient s'efforcer d'aider les parents dont la langue maternelle n'est pas celle utilisée par ces conseils.

Le Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières offre un programme aux élèves de 6^e année et à leurs enseignantes et enseignants, dans lequel des Aînés métis proposent des ateliers dynamiques sur leur culture, leurs connaissances et leurs points de vue. Le programme tente de renforcer le sentiment d'identité et d'appartenance des élèves, de favoriser le développement de leurs compétences en littératie, et d'enrichir les ressources dans les domaines de la lecture et des études sociales. Des partenariats communautaires avec des organismes métis ont appuyé le programme.

Le document du Ministère intitulé English Language Learners/ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12 (2007) établit des politiques et des procédures visant l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et d'aide pour les élèves apprenant la langue anglaise dans les écoles élémentaires et secondaires de langue anglaise.

Le Bureau de l'éducation des Autochtones a publié une trousse d'outils à l'intention du personnel enseignant, qui propose diverses stratégies d'enseignement visant le curriculum de la 1^{re} à la 12^e année et permettant de mettre en évidence des points de vue autochtones. Cette trousse comprend des renseignements généraux sur chaque matière, des références à certaines ressources et des stratégies visant l'engagement des communautés et des parents.

À l'école publique Corsair du Peel District School Board, des élèves de 5^e année ont appris en 2009 la discrimination fondée sur la capacité physique, grâce à l'art dramatique, à l'art visuel, aux études sociales et à une chanson que les élèves ont écrite eux-mêmes avec l'aide du musicien Greg Lawless. La chanson est intitulée *We're All Able*.

Deux garçons de la classe, Davyd et Arjun, ont aussi fait un dessin de deux hommes en fauteuil roulant qui jouent au ballon-panier. Un énoncé qui figure au bas du dessin exprime que « Le ballon-panier en fauteuil roulant est basé sur le jeu de ballon-panier. Le fauteuil roulant de l'athlète est plus rapide et plus sécuritaire. Et le jeu est fait pour tous les athlètes. Alors, si ça ne fonctionne pas d'une certaine façon, il faut bien en essayer une autre! »



5. Les adaptations pour diverses religions

MESURES

Les conseils scolaires :

- réviseront les lignes directrices actuelles sur les adaptations pour diverses religions et les communiqueront à la communauté scolaire.

La politique du conseil scolaire

Les dispositions sur les adaptations pour diverses religions visent à favoriser un milieu d'apprentissage respectueux pour tous. Par conséquent, les conseils scolaires sont tenus de prendre les mesures appropriées pour offrir aux élèves et aux employés une adaptation pour leur religion. Dans le cadre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive et de leur plan de mise en œuvre, les conseils scolaires ont une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions qui est conforme à la note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » du 22 avril 2013 et aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le Code interdit toute discrimination pour motifs de croyance et impose une obligation de prendre des mesures d'adaptation (voir *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission ontarienne des droits de la personne, 2009). Les conseils scolaires devraient également se conformer aux exigences établies dans la note politique/programmes n° 108 « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » et au Règlement 298 des R.R.O. de 1990, « Fonctionnement des écoles – Dispositions générales », articles 27–29, « La religion dans les écoles ».

Les pratiques efficaces

Les conseils scolaires sont tenus d'offrir des adaptations pour diverses religions aux élèves et aux employés qui choisissent de pratiquer une religion. La Commission ontarienne des droits de la personne entend par « croyance » au sens large une « croyance religieuse » ou une « religion », définie comme « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte » (Commission ontarienne des droits de la personne, 2009, p. 4). La Commission limite la définition du terme « croyance », qui « ne comprend pas les réalités suivantes : convictions profanes, morales ou éthiques; convictions politiques; religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes, et [...] qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne ou même au code criminel » (p. 5). Les personnes qui n'appartiennent pas à une religion ou qui ne pratiquent pas de religion précise sont également protégées

par le Code. Par conséquent, les conseils scolaires doivent faciliter l'observance des pratiques religieuses et donner à leurs employés et à leurs élèves la liberté de pratiquer leur religion.

Voici quelques exemples d'adaptations pour diverses religions : accorder une journée de congé à un employé pour observance religieuse (p. ex., Diwali, Eid, Yom Kippur); modifier les responsabilités d'un élève selon le calendrier d'examen ou lors de la participation à une sortie éducative; permettre le port de vêtements ou de symboles religieux comme le turban, le hijab ou un kirpan (épée de cérémonie).

Pour des idées sur la façon de réviser ou de perfectionner leurs lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions, les conseils scolaires peuvent s'inspirer du modèle fourni au <http://oesc-cseo.org/French/EquityInclusivityFr.html>.

Voici des exemples de mesures d'adaptation pour diverses religions que des conseils scolaires ont pris.

Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario estime que la reconnaissance des diverses traditions canadiennes encourage la création d'une communauté scolaire dynamique et inclusive. La reconnaissance et le respect des diverses religions et cultures au sein du conseil scolaire grâce à un calendrier multiconfessionnel aide le conseil scolaire et les écoles à prendre des décisions sur les adaptations pour diverses religions et à accroître la participation des élèves et des parents aux activités scolaires.

Le Toronto Catholic District School Board a pris des mesures pour accepter les élèves d'autres confessions religieuses et pour respecter leurs croyances. Ces mesures comprennent par exemple l'autorisation pour les élèves musulmans du secondaire d'utiliser un endroit dans leur école pour faire leur prière et de porter le voile ou des symboles religieux avec leur uniforme scolaire. De même, le curriculum du palier secondaire peut être modifié dans les secteurs où les élèves sont souvent physiquement actifs – comme Éducation physique et santé – pour les élèves qui jeûnent pendant les jours saints. Ces pratiques sont conformes aux valeurs catholiques évangéliques et à la politique d'équité du conseil scolaire.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

MESURES

Les conseils scolaires :

- mettront en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent la participation des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein des conseils scolaires et que tous puissent avoir un meilleur accès à leurs initiatives.
- établiront des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents concernant l'intimidation, la discrimination et le harcèlement, et aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.

Le climat scolaire

Le climat scolaire peut se définir comme étant constitué du milieu d'apprentissage et des relations ayant lieu au sein des écoles et des communautés scolaires. Un climat scolaire positif existe quand tous les membres de la communauté scolaire s'y sentent en sécurité, inclus et acceptés, et qu'ils favorisent et appuient de manière active des comportements et interactions positives. Quand les principes d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés au milieu d'apprentissage, ils ouvrent la voie à un climat scolaire positif et à une culture de respect mutuel.

La politique du conseil scolaire

Les politiques des conseils scolaires doivent favoriser un climat scolaire positif, libre de toute forme de racisme, d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement. Selon un rapport de l'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, « un environnement de travail et d'apprentissage sûr et chaleureux est l'un des facteurs les plus importants parmi les nombreux facteurs déterminants du niveau d'apprentissage et du rendement scolaire des élèves » (Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, 2008, p. 1). En plus de promouvoir un comportement positif chez les élèves, les principes d'équité et d'éducation inclusive doivent être respectés dans le cadre de l'application d'une discipline progressive, notamment lorsqu'il s'avère nécessaire de tenir compte des facteurs atténuants et d'autres facteurs au cas par cas. En outre, en ce qui concerne les élèves ayant des besoins particuliers, tous les appuis, interventions, conséquences et aides doivent tenir compte des anomalies de l'élève et être conformes aux exigences énoncées dans le plan d'enseignement individualisé (PEI) de l'élève.

Le suivi du climat scolaire

Un suivi régulier du climat scolaire est essentiel. Les modifications pour les écoles tolérantes dans la *Loi sur l'éducation* exigent que les conseils recueillent des informations en conduisant des sondages sur le climat scolaire auprès du personnel, des élèves et des parents au moins une fois tous les deux ans. Le suivi au moyen de sondages sur le climat scolaire, tels que décrits dans la note politique/programmes n° 144 « Prévention de l'intimidation et intervention », peut aider à identifier des comportements inappropriés, des problèmes ou des obstacles (manifestes ou subtils, intentionnels ou non) qui doivent être éliminés. Les conseils scolaires sont tenus d'inclure dans leurs sondages sur le climat scolaire des questions sur l'intimidation et le harcèlement se rapportant à l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle ainsi que des questions sur le harcèlement sexuel. Les conseils doivent aussi introduire des questions sur l'équité et l'éducation inclusive. On peut envisager d'inclure dans les sondages prévus pour le personnel et les parents, les garderies et les programmes d'aide aux familles qui sont sur place afin d'obtenir une image plus complète du milieu d'apprentissage. Plus d'informations au sujet du climat scolaire sont disponibles au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/climate.html>. Les conseils scolaires doivent aussi mettre en place des procédures qui permettent aux membres du personnel scolaire de signaler tous les incidents graves impliquant des élèves, notamment ceux qui ont été motivés par la haine ou un préjugé, et qui permettent aux conseils scolaires d'intervenir au moment opportun. Tout le monde, y compris les élèves, le personnel enseignant, les gestionnaires, les parents et les partenaires communautaires, a un rôle important à jouer dans la création d'un climat scolaire positif, ainsi que dans la prévention et l'identification de comportements inappropriés comme l'intimidation. Il est important pour toute la communauté scolaire de construire ensemble un climat scolaire sécuritaire, inclusif et tolérant.

Les pratiques scolaires efficaces

Certaines activités scolaires, équipes ou clubs comme les alliances entre gais et hétérosexuels (*Gay/Straight Alliances*) et *Students and Teachers Against Racism* favorisent l'ouverture aux autres et encouragent le développement de relations saines. Les écoles et les conseils scolaires doivent soutenir les élèves qui souhaitent mettre sur pied des organisations et mener des activités qui font la promotion d'un milieu d'apprentissage inclusif et sécuritaire, d'une culture d'acceptation et de respect d'autrui, et de la création d'un climat scolaire positif. Les activités parascolaires qui offrent aux élèves l'occasion de réussir hors de la classe peuvent contribuer à leur engagement pour leur apprentissage et à leur succès au sein de la classe, ainsi que les programmes (p. ex., sport, loisirs, art, culture) et les garderies qui ont des programmes avant et après l'école.

Le Toronto District School Board offre le Triangle Program (programme Triangle) aux élèves de la 9^e à la 12^e année. Ce programme du secondaire est destiné aux élèves lesbiennes, gais, bisexuels, hétérosexuels et transgenres, et à ceux qui pourraient être victimes d'homophobie et de transphobie. Le programme offre des cours appliqués et des cours théoriques qui mettent en valeur l'histoire et les contributions des communautés LGBT, et propose aux élèves des services de counseling sur place, des classes de petite taille, un programme de nutrition, et des possibilités de bénévolat et de stages d'éducation coopérative (voir le site disponible en anglais seulement au <http://www.triangleprogram.ca>). Ce conseil scolaire administre aussi le bureau de prévention contre la violence fondée sur le sexe, dont les membres forment une équipe multidisciplinaire responsable de la programmation et de la mise en œuvre de politiques de la maternelle à la 12^e année à l'échelle du conseil. Cela couvre tous les aspects de la violence liée au sexe, depuis les problèmes quotidiens d'homophobie et de harcèlement sexuel dans les couloirs jusqu'aux incidents graves de violence au cours de fréquentations.

7. L'apprentissage professionnel

MESURES

Les conseils scolaires :

- appuieront la révision par leurs écoles de stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.
- donneront aux leaders scolaires, aux leaders du système, aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation professionnelle et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.

Les écoles :

- examineront et réviseront au besoin leurs stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.

Renforcer la capacité

Les conseils scolaires doivent renforcer la sensibilisation aux questions d'équité, de diversité et d'éducation inclusive – ainsi qu'aux compétences nécessaires pour y répondre – en instaurant des communautés d'apprentissage collaboratif et des

possibilités d'apprentissage professionnel à tous les niveaux. De telles mesures contribueront à créer un système scolaire inclusif, respectueux, juste et libre de toute discrimination grâce à un changement dans les comportements individuels et collectifs, et les pratiques organisationnelles et institutionnelles, de façon à améliorer le rendement des élèves et à combler les écarts en la matière.

Les activités d'apprentissage professionnel

Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et avoir fait preuve de résultats positifs. On attend des conseils scolaires, d'une part, qu'ils offrent au personnel enseignant – y compris aux conseillères et conseillers d'orientation –, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers scolaires des possibilités de suivre une formation et un apprentissage professionnel sur des sujets comme la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe et, d'autre part, qu'ils fournissent aux élèves et aux parents des informations pour améliorer leurs connaissances et leur compréhension en matière d'équité et d'éducation inclusive. En outre, on s'attend à ce que les conseils scolaires fournissent une formation de sensibilisation aux questions liées au sexe et à l'orientation sexuelle, ainsi qu'un apprentissage professionnel sur les stratégies et pratiques efficaces d'intervention précoce et de prévention qui visent à faire face aux incidents liés au racisme, à la violence fondée sur le sexe, à l'homophobie, au harcèlement sexuel et au comportement sexuel inapproprié. Les conseils scolaires sont également requis d'établir des programmes de perfectionnement professionnel annuels et de les offrir aux membres de leur personnel enseignant et de leur personnel en vue de les éduquer sur des mesures de lutte contre l'intimidation et des stratégies de promotion d'un climat scolaire positif.

Accroître la sensibilité

Une plus grande sensibilisation à l'impact sur la vie des élèves des comportements et des attitudes discriminatoires comme le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme et l'homophobie peut aider les leaders en éducation, les conseillères et conseillers scolaires et les membres du personnel à modifier certains comportements personnels et certaines pratiques institutionnelles en vue d'éliminer les obstacles systémiques. Les conseils scolaires sont encouragés à tirer profit de l'expertise disponible au sein de leur propre organisation ainsi qu'auprès des autres conseils scolaires, organismes et partenaires communautaires. Seule une action collective de toutes les personnes qui font partie du système scolaire pourra permettre d'instaurer des modifications systémiques efficaces. Une approche globale à l'échelle de l'école favorise un climat scolaire et une culture positifs.

Le Greater Essex County District School Board a élaboré un programme exhaustif de formation sur la diversité intitulé « Diversity Matters : An Educator's Guide to respecting Diversity in the Classroom » dans le cadre de son Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant. Cet atelier obligatoire se compose de modules conçus pour aider les enseignantes et enseignants à répondre sérieusement aux besoins changeants des classes de plus en plus diversifiées de l'Ontario.

La Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario organise des ateliers d'une journée ou d'une demi-journée consacrés à la violence fondée sur le sexe et à l'homophobie. Intitulés From PAIN to PRIDE (de la douleur à la fierté), ces ateliers offrent aux enseignantes et enseignants des définitions, des ressources et des stratégies pour les aider à gérer les problèmes d'équité auxquels font face leurs élèves. Dans le cadre de ces ateliers, les enseignantes et enseignants découvrent les différentes composantes de la violence fondée sur le sexe et l'impact de l'acceptation forcée des identités sexuelles traditionnelles dans les écoles et au sein du foyer. Par ailleurs, une approche en quatre volets, abordant le harcèlement dans les couloirs des écoles, vise à arrêter l'acte de harcèlement, à identifier le problème, à y répondre le plus largement possible et à exiger un changement de comportement dans le futur.

8. La responsabilité et la transparence

MESURES

Les conseils scolaires :

- affichent le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur leur site Web, qui renseignera le Ministère et la communauté locale sur les progrès accomplis par les conseils dans la réalisation des objectifs stratégiques qu'ils s'étaient donnés au cours de l'année scolaire précédente.
- fourniront des informations sur les politiques, procédures et pratiques d'équité et d'éducation inclusive aux élèves, aux parents, aux gestionnaires, au personnel enseignant et non enseignant, aux conseils d'école et aux bénévoles, et feront le nécessaire pour aider les parents dont la langue maternelle n'est pas la langue utilisée par le conseil scolaire.
- mettront en place des processus comprenant des indicateurs de rendement afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité de leurs politiques, programmes et procédures.
- élaboreront des plans d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.

Les écoles :

- rendront compte des progrès au conseil scolaire chaque année.
- élaboreront leur plan d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.
- examineront et établiront des modes d'autoévaluation visant à mesurer l'efficacité de leur plan et de leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.

L'appui au rendement et au bien-être des élèves

La responsabilité collective de favoriser la réussite des élèves et d'améliorer leur rendement et leur bien-être repose sur l'ensemble de la communauté scolaire. Les leaders scolaires facilitent ce processus en étant à l'écoute et en tenant compte de la rétroaction communautaire, ainsi qu'en incitant les autres intervenants à travailler dans l'intérêt supérieur de tous les élèves.

Le plan d'amélioration des écoles

Les leaders du système et les leaders scolaires devraient collaborer avec des équipes composées de membres du personnel dans le cadre d'un processus d'amélioration des écoles fondé sur des données exhaustives, valides et fiables pour identifier les causes profondes des obstacles au rendement et au bien-être des élèves, accroître la sensibilisation générale aux différents motifs de discrimination, favoriser des dialogues courageux sur le racisme et des questions d'équité, et trouver des moyens d'aborder les obstacles identifiés.

Le suivi des progrès

Les conseils scolaires doivent continuellement évaluer et suivre leurs progrès en matière de révision de politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et en matière de mise en œuvre d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. Les principes d'équité et d'éducation inclusive seront inclus dans les objectifs du cadre des plans stratégiques pluriannuels des conseils. L'élaboration des plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le cadre des plans stratégiques pluriannuels des conseils, doit se faire en se souciant des principes d'équité et d'éducation inclusive.

La responsabilité

Les conseils scolaires doivent mettre en place des mécanismes appropriés pour assurer la responsabilité et la transparence en matière de compte rendu de leur progrès au Ministère et à la communauté dans son ensemble. L'élaboration des plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le cadre des plans stratégiques pluriannuels des conseils, tiendra compte de la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils. Ces plans devraient avoir pour objectif l'identification et l'élimination de tout obstacle auquel font face les élèves dans leur apprentissage afin de réduire les écarts de rendement et de créer un climat scolaire respectueux et sensible aux besoins des élèves.

Les conseils scolaires afficheront le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur leur site Web. Le rapport renseignera le Ministère et la communauté locale sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques que les conseils scolaires s'étaient donnés au cours de l'année scolaire précédente et sur les mesures prises dans les domaines stratégiques prioritaires pour lesquels ils n'ont pas atteint leurs objectifs.

Le rapport annuel devrait également décrire les progrès réalisés à la suite de la révision périodique des politiques et pratiques du conseil scolaire en vue d'intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de son fonctionnement. Le rapport devrait détailler les mesures prises pour améliorer le rendement des élèves et réduire les écarts en la matière, ainsi que les résultats obtenus.

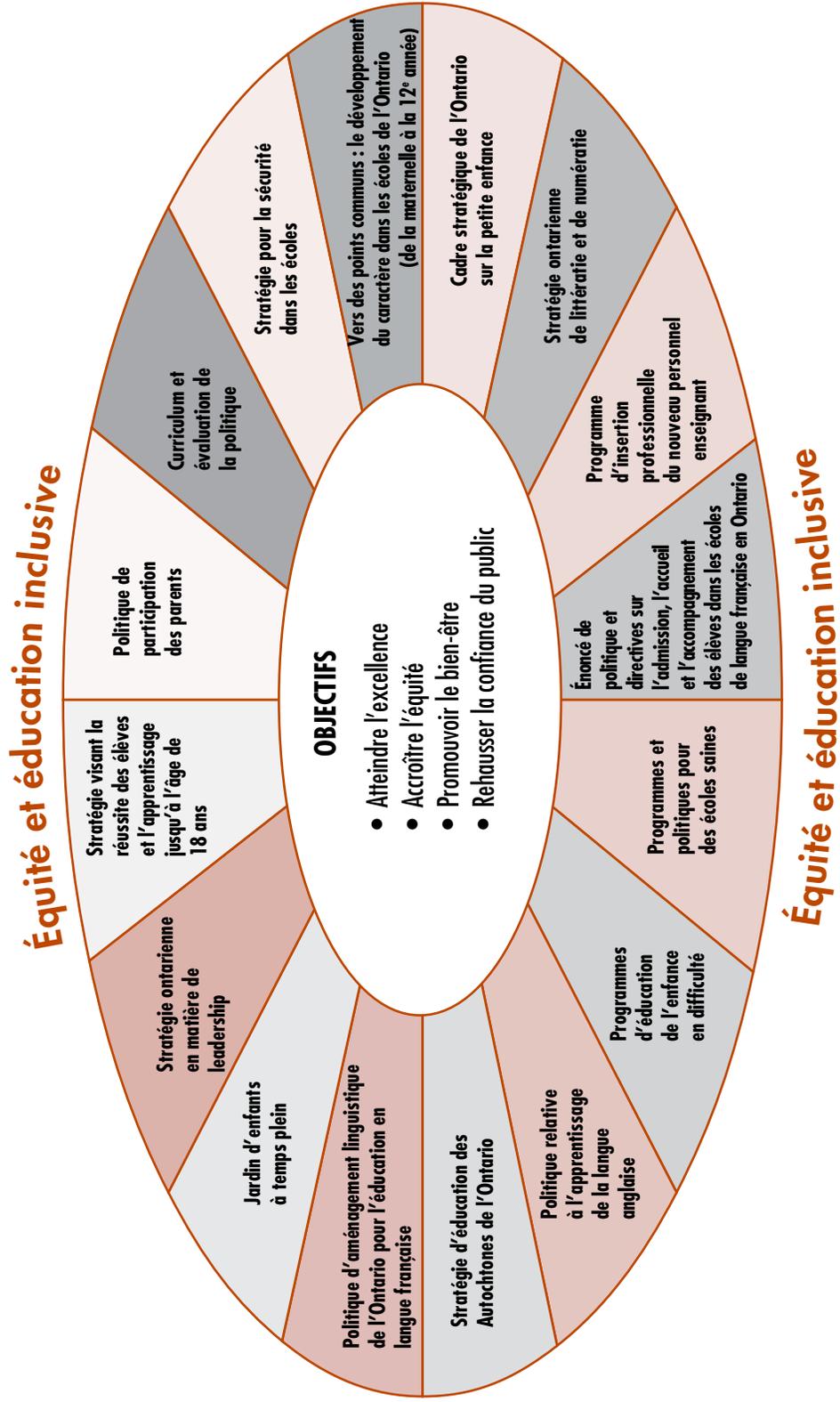
La communication

Les conseils scolaires devraient également s'assurer d'informer la communauté de leurs efforts en ce sens et des résultats obtenus. Une communication continue et ouverte permettant de tenir l'ensemble des intervenants au courant des objectifs et des progrès des conseils scolaires est essentielle pour accroître la transparence et la confiance du public à l'égard des conseils scolaires et de leurs écoles.

Le Halton District School Board impose à chacune de ses écoles d'avoir un Equity Contact Teacher (enseignant-ressource sur la diversité) et de mettre en place un Student Safety and Wellbeing Team (équipe visant la sécurité et le bien-être des élèves). L'équipe organise des ateliers pour aider l'école à se fixer un objectif annuel en matière de diversité et d'équité. Ce conseil scolaire encourage ses écoles à utiliser les données du School Effectiveness Survey (sondage sur l'efficacité des écoles) dans les domaines « I feel safe, I feel I belong » (domaines de la sécurité et de l'appartenance). Pour assurer un suivi des progrès réalisés, on encourage les écoles à recueillir des données antérieures et postérieures touchant des sujets comme l'amélioration du rendement des élèves, la diminution des taux d'absentéisme et l'accroissement de la participation des élèves au sein de l'école.

Principaux liens avec les programmes et les initiatives du Ministère

Le schéma montre les liens entre les principes d'équité et d'éducation inclusive et les programmes et les initiatives ministériels, ainsi que la pertinence de ces principes dans la réalisation des quatre objectifs du Ministère.





LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

La politique en matière d'équité et d'éducation inclusive

Le Ministère demande que chaque conseil ait en place une politique d'équité et d'éducation inclusive visant les huit domaines d'intervention, une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions et un plan de mise en œuvre.

La révision de la politique

Dans le cadre du processus de révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires sont censés prendre des mesures pour adapter toutes leurs autres politiques et procédures (p. ex., en matière de sécurité dans les écoles, de discipline des élèves, de recrutement du personnel) à ladite politique d'équité et d'éducation inclusive. Ce processus aidera les conseils à intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de leur propre fonctionnement et du fonctionnement de leurs écoles, et des milieux d'apprentissage.

L'amélioration continue

Le Ministère s'attend à ce que tous les conseils scolaires et les écoles poursuivent leurs progrès pour répondre aux besoins divers de tous les élèves. Des indicateurs devraient être mis en place pour mesurer les progrès et les évaluer. Le Ministère s'attend à ce que les conseils fassent preuve d'amélioration continue, de façon à ce que les progrès accomplis chaque année en matière d'intégration de la politique d'équité et d'éducation inclusive dans leur fonctionnement soient évidents.

Les plans de mise en œuvre

Les plans de mise en œuvre devraient se conformer à la Stratégie et à la note politique/programmes n° 119 du 22 avril 2013. Ils devraient être élaborés en consultation avec l'ensemble des intervenants communautaires et de ceux du secteur de l'éducation, y compris les parents, les membres du personnel et les élèves. Les conseils scolaires peuvent former un comité ou recourir à un comité d'équité déjà existant qui soit représentatif de la communauté pour appuyer davantage le développement et la mise en œuvre de la politique.

La portée du plan de mise en œuvre

Le plan de mise en œuvre devrait comprendre :

- un processus continu de révision et de perfectionnement de la politique;
- la vision et l'énoncé de mission du conseil scolaire;
- un énoncé clair des objectifs annuels et des résultats mesurables attendus aux niveaux du système et des écoles;
- des procédures et des indicateurs permettant de mesurer et d'évaluer les progrès chaque année;
- une description des partenariats actifs et en cours;
- l'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects du milieu d'apprentissage et du fonctionnement du conseil scolaire et des écoles.

Quelques points à noter au niveau du système

Au niveau du système, tous les objectifs du plan d'amélioration d'un conseil scolaire devraient être examinés du point de vue de l'équité et de l'éducation inclusive. Le plan stratégique pluriannuel d'un conseil tiendra compte de la politique du conseil en matière d'équité et d'éducation inclusive. On s'attend à ce que les conseils aient recours au processus de révision périodique pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de leur fonctionnement et dans tous les aspects du milieu d'apprentissage, et ce, afin d'appuyer davantage le rendement des élèves et leur bien-être, et de contribuer à la réduction des écarts en matière de rendement.

La *Loi sur l'éducation*, telle que modifiée par la *Loi de 2012 pour des écoles tolérantes*, oblige les conseils scolaires à inclure dans le cadre de leur plan stratégique pluriannuel les objectifs suivants : « promouvoir un climat scolaire positif » et « promouvoir la prévention de l'intimidation ». Les conseils scolaires sont ainsi tenus de faire le suivi et d'évaluer l'efficacité de leurs politiques visant à atteindre ces objectifs, de revoir annuellement le cadre de leur plan stratégique pluriannuel et de mettre ce plan à la disposition de leur personnel et de leurs communautés.

Quelques points à noter au niveau des écoles

Le plan d'amélioration d'une école devrait correspondre au plan d'amélioration de son conseil scolaire. Les progrès réalisés pour atteindre les objectifs du plan d'amélioration de l'école devraient faire l'objet d'un rapport annuel au conseil scolaire et à la communauté scolaire.

La liaison

Chaque conseil scolaire est tenu de désigner une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive chargée d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des informations sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles. Chaque conseil a désigné une telle personne.

Chacun des huit modèles de plan de travail figurant ci-dessous est consacré à un domaine d'intervention particulier, ce qui pourrait aider les conseils scolaires à réviser et à perfectionner leur plan de mise en œuvre. Chaque modèle comprend les mesures appropriées qui doivent être prises et qui sont décrites dans la Stratégie.

Un modèle de plan de travail – Les domaines d’intervention

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s’engage à desservir les élèves issus de communautés diverses en intégrant les principes d’équité et d’éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement, de ses structures, de ses politiques, de ses programmes, de ses procédures, de ses lignes directrices et de ses pratiques.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : 1.1 réviser ses politiques existantes en matière d’équité et d’éducation inclusive.						
1.2 mettra en œuvre ses politiques d’équité et d’éducation inclusive.						
1.3 intégrera les principes d’équité et d’éducation inclusive dans son plan d’amélioration et dans ceux de ses écoles.						
1.4 mettra en œuvre des pratiques d’emploi positives favorisant l’équité en matière de recrutement, de mentorat, de rétention et de promotion du personnel, ainsi que de planification de la relève.						

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires (suite)

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Les écoles :</p> <p>1.5 élaboreront et mettront en œuvre des stratégies favorisant la participation active des élèves, des parents et de la communauté dans son ensemble à la révision, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives visant à soutenir et à promouvoir l'équité et l'éducation inclusive.</p>						
<p>1.6 mettront en œuvre la politique d'équité et d'éducation inclusive, les programmes et les plans d'action de leur conseil scolaire reflétant les besoins de leurs diverses communautés scolaires.</p>						

2. Le leadership collectif et engagé

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à offrir un leadership efficace pour améliorer le rendement des élèves et pour combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant toute forme de discrimination.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire :</p> <p>2.1 désignera une personne-ressource pour assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des informations sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.</p>						
<p>2.2 donnera aux élèves, aux leaders scolaires, aux leaders du système, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation professionnelle et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.</p>						

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à établir et à maintenir des partenariats avec des communautés diversifiées afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves soient représentés et que leurs besoins soient comblés.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire :</p> <p>3.1 examinera ses partenariats communautaires pour s'assurer qu'ils soutiennent les principes d'équité et d'éducation inclusive et reflètent la diversité de la communauté dans son ensemble.</p>						
<p>3.2 mettra en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent l'engagement des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein du conseil scolaire et que tous puissent avoir un meilleur accès à ses initiatives.</p>						
<p>Les écoles :</p> <p>3.3 mettront en œuvre des stratégies permettant de revoir leurs partenariats communautaires de manière à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.</p>						
<p>3.4 feront en sorte que divers groupes soient représentés au sein de leurs comités scolaires.</p>						

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à mettre en œuvre un curriculum inclusif et à réviser leurs ressources, leurs stratégies pédagogiques et leurs pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et d'optimiser le potentiel d'apprentissage des élèves.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire : 4.1 révisera ses politiques et pratiques d'évaluation des travaux des élèves et de communication du rendement afin d'y relever et d'en éliminer les préjugés systémiques potentiels.</p>						
<p>4.2 soutiendra la révision par ses écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.</p>						
<p>Les écoles : 4.3 examineront et réviseront au besoin les stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.</p>						

5. Les adaptations pour diverses religions

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles reconnaissent le droit de chaque personne d'accepter ou de refuser toute croyance ou pratique religieuse sans faire l'objet d'actes de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à suivre les lignes directrices du conseil sur les adaptations pour diverses religions.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : 5.1 révisera les lignes directrices existantes sur les adaptations pour diverses religions et les communiquera à la communauté scolaire.						

Remarque : Modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions disponible au <http://oesc-cseo.org/French/EquityInclusivityFr.html>.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à défendre le principe selon lequel chaque membre de la communauté scolaire a le droit de bénéficier d'un climat scolaire et d'un milieu d'apprentissage respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination et de harcèlement.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire :</p> <p>6.1 mettra en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent la participation des élèves, des parents et de la communauté de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein du conseil scolaire et que tous puissent avoir un meilleur accès à ses initiatives.</p>						
<p>6.2 établira des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents d'intimidation, de discrimination et de harcèlement, et aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.</p>						

7. L'apprentissage professionnel

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à fournir à la communauté scolaire, y compris aux élèves, des possibilités d'acquérir les connaissances, compétences, attitudes et comportements nécessaires pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire :</p> <p>7.1 appuiera la révision par ses écoles de stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.</p>						
<p>7.2 donnera aux leaders scolaires, aux leaders du système, aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.</p>						
<p>Les écoles :</p> <p>7.3 examineront et réviseront au besoin leurs stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.</p>						

Remarque : Les conseillères et conseillers scolaires, les leaders scolaires, les leaders du système, les gestionnaires, le personnel enseignant, incluant les conseillères et conseillers d'orientation, ont besoin de suivre une formation particulière et un apprentissage professionnel sur la lutte contre le racisme et la discrimination.

8. La responsabilité et la transparence

Énoncé de mission : Le conseil et les écoles s'engagent à évaluer et à suivre leurs progrès au cours de la mise en œuvre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive, à en intégrer les principes dans l'ensemble de leurs autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et à communiquer leurs résultats à la communauté.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
<p>Le conseil scolaire :</p> <p>8.1 affichera le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur son site Web, rapport qui renseignera le Ministère et la communauté locale sur les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs stratégiques que le conseil scolaire s'était donnés au cours de l'année scolaire précédente.</p>						
<p>8.2 fournira des informations sur les politiques, procédures et pratiques d'équité et d'éducation inclusive aux élèves, aux parents, aux gestionnaires, au personnel enseignant et non enseignant de l'école, aux conseils d'école et aux bénévoles, et fera le nécessaire pour aider les parents dont la langue maternelle n'est pas celle utilisée par le conseil scolaire.</p>						

8. La responsabilité et la transparence *(suite)*

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
8.3 mettra en place des processus comprenant des indicateurs de succès afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité de ses politiques, programmes et procédures.						
8.4 élaborera ses plans d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.						
Les écoles : 8.5 rendront compte des progrès au conseil scolaire chaque année.						
8.6 élaboreront leur plan d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.						
8.7 examineront et établiront des modes d'autoévaluation visant à mesurer l'efficacité de leur plan et leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.						

Outil de réflexion sur le plan de mise en œuvre

Questions	Oui	Non	En cours
1. Le plan de mise en œuvre possède-t-il des objectifs clairs et des échéances bien définies?			
2. Le plan de mise en œuvre est-il conforme aux principes et aux dispositions de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive et à celles de la note politique/programmes n° 119?			
3. Le plan de mise en œuvre aborde-t-il clairement les huit domaines d'intervention évoqués dans la note politique/programmes n° 119?			
4. Y a-t-il une procédure en place pour permettre aux diverses communautés de participer à la révision et au perfectionnement du plan de mise en œuvre?			
5. Le plan de mise en œuvre comprend-il des dispositions visant à intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les politiques, tous les programmes et tous les aspects du fonctionnement du conseil scolaire dans le cadre du processus de révision périodique du conseil?			
6. Y a-t-il des procédures en place permettant de s'assurer que les plans d'amélioration du conseil scolaire et de ses écoles comportent des objectifs en matière d'équité et d'éducation inclusive?			
7. Le plan de mise en œuvre prévoit-il une procédure de révision annuelle?			
8. Comment le conseil surveille-t-il et évalue-t-il la mise en place de la politique d'équité et d'éducation inclusive?			
9. Y a-t-il une procédure en place permettant de faire connaître au conseil scolaire et à la communauté le plan de mise en œuvre et les progrès continus réalisés?			
10. Le plan de mise en œuvre du conseil scolaire est-il conforme aux objectifs stratégiques de son plan pluriannuel et les intègre-t-il?			
11. Le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation permettant de documenter les progrès accomplis par le conseil scolaire dans la réalisation de ses objectifs stratégiques est-il affiché sur le site Web du conseil?			

Pour un outil de réflexion plus approfondi portant sur les huit domaines d'intervention, consulter le document *Comment savons-nous que nous faisons une différence? Outil de réflexion à l'intention des leaders scolaires et des leaders du système sur la mise en œuvre de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* disponible au (www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.html).



LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DES PROGRÈS

Le but du suivi des progrès et de la reddition de comptes

Le but du suivi des progrès est de déterminer si le conseil scolaire s'efforce de satisfaire aux exigences et aux objectifs du Ministère tels qu'énoncés dans la Stratégie et dans la note politique/programmes n° 119 (2013), et de mesurer les progrès accomplis par le conseil scolaire dans la mise en œuvre des principes d'équité et d'éducation inclusive pour réduire les écarts en matière de rendement de tous les élèves.

La reddition de comptes a pour but de montrer de façon transparente que le conseil scolaire fait des progrès pour satisfaire aux exigences et aux objectifs du Ministère tels qu'énoncés dans la Stratégie et dans la note politique/programmes n° 119, et pour informer les intervenants des progrès réalisés en matière de réussite, de bien-être des élèves et de réduction des écarts de rendement de tous les élèves grâce à la mise en œuvre des principes d'équité et d'éducation inclusive.

Rendre compte des progrès accomplis

Chaque conseil scolaire affichera le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur son site Web, qui indiquera ainsi au Ministère et à la communauté locale les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques que le conseil s'était donnés au cours de l'année scolaire précédente ainsi que les mesures prises dans les domaines stratégiques prioritaires pour lesquels le conseil n'a pas atteint ses objectifs.

La collecte et l'analyse des données

Les données peuvent être constituées de mots, de nombres ou d'observations qui sont recueillis de façon systématique, habituellement à des fins précises. Certains conseils scolaires et écoles recueillent déjà certains types de données, dont :

- *des données démographiques* – données contextuelles visant l'équité et l'éducation inclusive (p. ex., l'origine ethnique; le sexe des élèves; les facteurs socioéconomiques de la communauté dont il faut tenir compte dans la planification de l'amélioration du rendement des élèves; les données concernant les effectifs, l'assiduité et la diplomation);

- *des données perceptuelles* – données visant la perception par les élèves, le personnel enseignant et les parents du milieu d'apprentissage et des valeurs, croyances, attitudes et observations qui y sont associées;
- *des données sur l'apprentissage des élèves* – données sur le rendement des élèves (p. ex., les observations du personnel enseignant, les échantillons de travaux en classe, les résultats aux évaluations formelles et informelles, les bulletins ou les résultats aux évaluations à grande échelle);
- *des données sur les processus scolaires* – données sur les programmes et les processus scolaires permettant de documenter le rendement des élèves.

Des décisions basées sur des données probantes

Les conseils scolaires et les écoles s'acheminent déjà vers une culture de prise de décision basée sur des données probantes. Le Ministère a pris des mesures déterminantes pour améliorer l'utilisation et la communication des données grâce à l'initiative Gestion de l'information pour la réussite des élèves (GIARE). À titre d'exemple, le Système d'information scolaire de l'Ontario (SISOn) permet de retracer, au fil du temps, les données exactes et complètes sur les élèves, données nécessaires à l'examen des tendances dans les progrès accomplis par les élèves et à la production d'indicateurs liés aux cohortes (p. ex., taux d'obtention de diplômes, accumulation de crédits). Les centres de réseautage professionnel (CRP) GIARE fonctionnent en tant que communautés d'apprentissage à travers la province, servent de liens avec le secteur de la recherche et favorisent le partage de renseignements et de pratiques efficaces au sein du secteur de l'éducation.

Des pratiques efficaces

Les conseils scolaires et les écoles utilisent régulièrement les données de la recherche et des indicateurs de succès pour mesurer les progrès et pour guider l'établissement de programmes appuyant une amélioration continue. La Stratégie visant la réussite des élèves utilise par exemple des indicateurs pour suivre l'accumulation des crédits, les élèves à risque, la proportion des élèves qui quittent les écoles de langue française, la satisfaction aux exigences en matière de littératie pour obtenir un diplôme d'études secondaires, le taux d'inscription et l'échelle des notes dans certains cours, ainsi que les écarts de rendement dans les taux de réussite entre les cours théoriques, les cours appliqués et les cours élaborés à l'échelon local donnant droit à des crédits obligatoires.

Les conseils scolaires sont tenus d'utiliser les données de la recherche pour identifier les pratiques permettant d'appuyer le rendement des élèves et de combler les écarts en la matière. Les écoles à haut rendement ont pour pratique commune de recourir à la collecte et à l'utilisation planifiées des données pour formuler leurs priorités, objectifs et stratégies dans leur planification de l'amélioration de l'école. On encourage les conseils scolaires à utiliser les objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels) et à y incorporer des stratégies à court et à long terme pour faciliter

l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de plans pédagogiques efficaces. Le cycle de planification de l'amélioration de l'école est l'outil permettant de transformer les données recueillies en changements constructifs dans les salles de classe et les écoles.

Des lignes directrices pour recueillir des données

Lorsqu'ils recueillent des données, les conseils scolaires et les écoles doivent se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* (LAIMPVP); par contre, les écoles provinciales doivent se conformer à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP); tous doivent se conformer à la *Loi sur l'éducation*, ainsi qu'aux règlements pris en application de celle-ci. La LAIMPVP détermine de quelle façon les conseils scolaires doivent protéger le droit à la vie privée d'une personne lors de la collecte, de la conservation, de l'utilisation, de la communication et de l'élimination de renseignements personnels. La LAIPVP fait de même en matière d'information détenue par le gouvernement provincial. Ces lois établissent aussi le droit des personnes de demander accès à l'information détenue par les conseils scolaires et le gouvernement. Les conseils scolaires devraient consulter leur conseillère ou conseiller juridique et leur coordonnatrice ou coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'ils assument leurs responsabilités légales. En outre, lorsqu'ils élaborent leurs politiques, les conseils scolaires doivent respecter toutes les conventions collectives applicables.

Dans son document intitulé « Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* », la Commission ontarienne des droits de la personne énonce les contextes autorisant la collecte et l'analyse de données basées sur les « motifs énumérés » comme la race, un handicap ou le sexe. On y lit notamment ce qui suit :

Un programme de collecte de données devrait clairement énoncer un objectif conforme aux dispositions du Code. Le programme peut s'inscrire dans le cadre de l'obligation de l'organisme de tenir compte de la position déjà défavorisée d'une personne au sein de la société canadienne. [...]

Quelle que soit la méthode de collecte de données utilisée, il faut expliquer aux personnes au sujet desquelles les données sont collectées et au grand public l'objectif de la collecte des données et leurs utilisations possibles. Il faudrait également leur décrire les méthodes de la collecte, les mesures qui seront prises ou qui ont déjà été prises pour protéger leur vie privée et la confidentialité, les avantages de la collecte des données et les progrès qui seront réalisés par l'atteinte des objectifs énoncés. (p. 4)

Les conseils scolaires qui recueillent ou prévoient de recueillir des données reposant sur les motifs énumérés doivent se conformer aux lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Plusieurs conseils scolaires sont actuellement en cours de collecte de données d'auto-identification auprès de leurs élèves. Pour plus d'informations sur la collecte de données, les conseils scolaires sont invités à consulter la ressource intitulée *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne*, disponible au <http://www.ohrc.on.ca/fr/comptez-moi-collecte-de-donn%C3%A9es-relatives-aux-droits-de-la-personne>.

Le document intitulé *Les chemins de la réussite pour les élèves des Premières nations, Métis et Inuit*, 2007 a été conçu pour aider les conseils scolaires de l'Ontario à élaborer des politiques et des pratiques efficaces pour l'auto-identification volontaire et confidentielle des élèves autochtones.

La communication

Il est essentiel de communiquer efficacement sur la façon dont les données seront utilisées. Les conseils scolaires devraient expliquer clairement que les données qu'ils collectent ne seront utilisées que dans le but d'améliorer le rendement des élèves, de combler les écarts en la matière et d'améliorer le bien-être des élèves.

Chaque conseil doit décider quelles données seront recueillies, comment ces données seront utilisées, et avec qui et comment elles seront partagées. Il devra communiquer ces renseignements de façon claire aux communautés scolaires et plus particulièrement aux parents.

Des lignes directrices pour rendre compte des progrès accomplis

Chaque conseil doit établir des procédures et des processus clairs pour évaluer les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés dans ses plans de mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, et doit afficher les résultats pour le personnel du conseil et les membres de la communauté. Chaque conseil scolaire doit, par exemple, développer un processus visant à déterminer si les plans d'améliorations du conseil scolaire et ceux de ses écoles comprennent les objectifs en matière d'équité et d'éducation inclusive.

Des exemples d'indicateurs

Les pages qui suivent proposent quelques exemples d'indicateurs qui permettent de mesurer les progrès accomplis dans les huit domaines d'intervention. Les conseils scolaires et les écoles sont tenus de mener des sondages sur le climat scolaire de manière anonyme auprès des élèves, du personnel et des parents au moins une fois tous les deux ans. Les conseils peuvent utiliser les exemples de sondage sur le climat scolaire

du Ministère qui sont mis à leur disposition en français et en anglais, et dans le cas du sondage destiné aux parents en d'autres langues, et qui sont disponibles en ligne au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/safeschools/climate.html>. D'autre part, le *Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (M-12)*, disponible au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/literacynumeracy/framework.html>, et la trousse Des écoles sécuritaires et tolérantes, disponible au <http://www.safeacceptingschools.ca/index.php/safeschools/accueil>, sont des ressources dont les conseils peuvent se servir pour l'élaboration, la révision ou le perfectionnement d'indicateurs.

Les indicateurs peuvent être regroupés en trois types :

- *les indicateurs d'état*, qui décrivent la situation du conseil scolaire au début du processus et qui fournissent les données de base auxquelles les progrès à venir peuvent se mesurer;
- *les indicateurs de facilitation*, qui décrivent le contexte et les processus de soutien qui sont déjà en place et qui peuvent faciliter la mise en œuvre, tels que le degré de participation du conseil scolaire, de l'école et des autres intervenants au processus;
- *les indicateurs d'effets* (de résultats), qui mesurent les résultats à court, moyen et long terme.

Les exemples qui suivent reprennent ces trois types d'indicateurs. La terminologie, le modèle ou la forme des messages véhiculés par ces indicateurs pourraient être utiles aux conseils scolaires dans l'élaboration de leurs propres indicateurs.

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

- Le conseil scolaire a en place une politique d'équité et d'éducation inclusive qu'il continue à réviser lorsque c'est nécessaire.
- Les principes de la politique d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés dans toutes les facettes du fonctionnement et dans tous les programmes, politiques, lignes directrices et pratiques – nouveaux ou révisés – du conseil.
- Des programmes officiels d'apprentissage professionnel et des mécanismes de soutien de suivi sont offerts aux personnes qui recrutent régulièrement des nouveaux membres du personnel en vue de faciliter l'instauration de processus et de pratiques équitables, justes et inclusifs dans ce domaine.
- Les intervenants, y compris les élèves et leurs parents, ont la possibilité de commenter les plans d'amélioration du conseil scolaire.
- Le conseil scolaire et les écoles ont révisé leurs codes de conduite pour déterminer s'ils incluent les principes d'équité et d'éducation inclusive et s'ils traitent de l'intimidation, du harcèlement et de la discrimination.
- Les dates de réunion sont fixées de manière à tenir compte des fêtes religieuses pour éliminer des éléments susceptibles de dissuader la participation des parents et des membres de la communauté aux activités scolaires.

2. Le leadership collectif et engagé

- Un plan systémique de renforcement et de soutien des capacités des leaders scolaires et des leaders du système en matière d'équité et d'éducation inclusive est en place.
- Des programmes de formation professionnelle formels et du soutien pour le suivi concernant l'équité et l'éducation inclusive et les initiatives de leadership sont offerts aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant (y compris aux conseillères et conseillers d'orientation), aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance, au personnel de soutien et aux conseillères et conseillers scolaires.
- Une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive a été désignée en vue d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- Les critères de sélection visant les postes de responsabilité accrue comprennent une évaluation de l'engagement et de l'expertise manifestes de la candidate ou du candidat en faveur des principes, des pratiques et des qualités en matière d'équité et d'éducation inclusives.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

- Le conseil scolaire a élaboré un profil de ses diverses communautés.
- Diverses communautés sont engagées dans des activités en partenariat avec le conseil scolaire.
- Des processus sont établis pour identifier et éliminer les obstacles systémiques susceptibles de dissuader ou d'empêcher des membres de la communauté de participer aux activités du conseil scolaire et des écoles.
- Diverses communautés sont représentées au sein des comités existants du conseil scolaire et des écoles (p. ex., comité consultatif pour l'enfance en difficulté, comité de participation des parents, conseil d'école, comité consultatif sur l'éducation autochtone).
- Des mécanismes ont été établis (p. ex., sondages sur le climat scolaire) pour déterminer si les parents et les partenaires communautaires se sentent accueillis et valorisés dans les écoles et dans les bureaux du conseil scolaire.

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

- Une procédure est en place au sein du conseil scolaire pour évaluer le matériel pédagogique afin d'y repérer tout préjugé discriminatoire.
- Les ressources et les stratégies pédagogiques :
 - sont conformes aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario concernant les motifs de discrimination illicites;
 - montrent des personnes de toutes races, des deux sexes et de tous âges dans des milieux, des métiers et des activités non stéréotypés;

- examinent le rôle et la contribution de tous les peuples du Canada, de même que les facteurs qui les ont façonnés;
- favorisent un débat ouvert sur les motifs de discrimination illicites aux termes du Code (p. ex., race, sexe, handicap, croyance) dans la société, la communauté et les écoles.
- La formation professionnelle basée sur la croyance que tous les élèves peuvent apprendre est évidente dans les attentes que le personnel enseignant (y compris les conseillères et conseillers d'orientation) tient à l'égard des élèves, dans leurs méthodes d'évaluation, dans les conseils fournis sur les options disponibles dans le cadre des programmes d'études offerts ainsi que dans les autres services d'appui et d'orientation fournis.
- Des stratégies et des instruments d'évaluation variés sont utilisés pour documenter la planification à court et à long terme afin de réduire les écarts en matière de rendement des élèves et d'améliorer leur apprentissage et leur bien-être.
- Les parents participent activement aux discussions sur les décisions à prendre quant à l'évaluation et au placement, y compris aux discussions requises par le comité d'identification, de placement et de révision.

5. Les adaptations pour diverses religions

- Une ligne directrice est en place portant sur les adaptations pour diverses religions proposées aux élèves et au personnel.
- La ligne directrice a été développée en partenariat avec différentes communautés confessionnelles et des personnes qui n'appartiennent pas à une religion ou qui ne pratiquent pas de religion précise.
- Les dispositions de la ligne directrice sont communiquées de façon active aux élèves, au personnel enseignant et non-enseignant, aux parents, aux conseils d'école et aux bénévoles.
- Des ressources communautaires sont identifiées pour fournir des renseignements au personnel scolaire sur les besoins confessionnels des personnes au sein des écoles et de la communauté scolaire.
- Une formation professionnelle est offerte sur le contexte législatif et politique des adaptations pour diverses religions.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

- Les codes de conduite des écoles sont révisés ou perfectionnés pour aborder explicitement toutes les formes de racisme, de discrimination et de harcèlement.
- Tous les élèves, parents et autres membres de la communauté scolaire sont accueillis et respectés.
- Chaque élève est appuyé et encouragé à réussir dans une culture où les attentes en matière d'apprentissage sont élevées.

- Les écoles favorisent le développement du caractère des élèves et les préparent ainsi à leur rôle dans la société pour qu'ils deviennent des citoyennes et des citoyens engagés, productifs et responsables.
- Les codes de conduite des écoles reflètent les besoins des diverses communautés desservies par le conseil scolaire et sont élaborés avec la participation active des élèves, des membres du personnel, des parents et d'un échantillon représentatif des membres de la communauté.
- Des lignes directrices et des procédures sont révisées ou élaborées pour aborder les motifs illicites de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, tels qu'ils peuvent s'appliquer aux élèves, aux membres du personnel et aux membres de la communauté.
- Le conseil scolaire a établi des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les cas d'intimidation, de harcèlement et de discrimination, et d'être assurés de recevoir une réponse rapide.
- Les renseignements sur les procédures existantes ou révisées sont communiqués à tous les élèves, à tous les membres du personnel et à tous les autres intervenants du conseil scolaire.

7. L'apprentissage professionnel

- Une formation professionnelle sur la lutte contre le racisme et la discrimination est offerte, et comprend des stratégies de prévention et d'intervention précoce.
- Des occasions sont données aux leaders scolaires, aux leaders du système, aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien, aux autres membres du personnel du conseil scolaire ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires de participer à des initiatives de formation professionnelle et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.
- Une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive est désignée en vue d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont modélisés et intégrés aux programmes d'apprentissage professionnel.
- Les efforts des élèves en termes de promotion de la justice sociale, de l'équité et de la lutte contre le racisme et la discrimination dans les classes et les écoles sont encouragés et soutenus.

8. La responsabilité et la transparence

- Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés aux objectifs stratégiques du plan pluriannuel du conseil scolaire. Les plans d'efficacité du conseil et des écoles, dans le contexte du plan stratégique pluriannuel du conseil, prendront en compte la politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil.

- La promotion d'un climat scolaire positif et la promotion de la prévention de l'intimidation sont des objectifs stratégiques du plan pluriannuel du conseil scolaire.
- La politique d'équité et d'éducation inclusive est communiquée de façon active aux élèves, aux enseignantes et enseignants, aux parents, au personnel scolaire, aux conseils d'école et aux bénévoles.
- Le plan de mise en œuvre du conseil scolaire est soumis périodiquement à une révision ou à une amélioration en fonction des besoins.
- Des mesures sont prises pour accroître la participation des parents, des conseillères et conseillers scolaires, des élèves et de la communauté à la révision et à l'amélioration de la politique d'équité et d'éducation inclusive.
- Tous les membres du personnel du conseil scolaire ont suivi une formation pour faire respecter la protection accordée aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, et les élèves et les parents sont informés de cette protection.
- Tous les incidents d'intimidation, de discrimination et de harcèlement sont réglés de façon rapide.
- La politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil scolaire est affichée sur son site Web.



LES OUTILS **ET** LES RESSOURCES

Annexe 1

Des modèles d'outils d'autoréflexion pour les classes, les écoles et les conseils scolaires

A. Outil de réflexion pour les leaders scolaires et les leaders du système

« Comment savoir que nous faisons une différence? *Outil de réflexion pour les leaders scolaires et les leaders du système sur la mise en œuvre de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* »

Ce document disponible en ligne (www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.html) est conçu pour aider les leaders scolaires et les leaders du système dans leur réflexion continue sur la manière d'améliorer la mise en œuvre de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive dans leurs écoles et leurs conseils.

B. Outil d'autoréflexion pour les enseignantes et enseignants en salle de classe

Un leadership efficace par les enseignantes et enseignants en salle de classe est une condition préalable à l'équité et à l'éducation inclusive pour permettre à chaque élève en Ontario d'obtenir les meilleurs résultats possible.

Dans ma classe :

- je m'engage constamment à assurer l'équité des résultats et à combler les écarts en matière de rendement des élèves;
- j'utilise des approches et un langage inclusifs et respectueux dans toutes mes interactions avec les élèves et les parents;

- je montre ma conviction que tous les élèves peuvent apprendre et mon engagement de répondre aux besoins de tous les élèves de différentes façons;
- je veille à ce que la diversité, les valeurs, les antécédents et les expériences des élèves soient représentés dans le matériel et les activités pédagogiques de ma classe et engagent les élèves;
- je communique et je travaille efficacement avec les divers groupes de parents;
- je prends pour modèle les valeurs et la vision de l'école en matière d'équité et d'éducation inclusive;
- j'ai travaillé avec les élèves à l'élaboration d'un processus par lequel les plaintes et les problèmes en matière d'intimidation et de discrimination peuvent être identifiés et réglés;
- j'ai travaillé avec les élèves à l'élaboration d'un sondage visant à mesurer les progrès accomplis pour créer un climat équitable, inclusif et tolérant en classe;
- j'utilise les « moments propices à l'enseignement » pour éliminer des comportements non inclusifs, irrespectueux ou discriminatoires en classe;
- j'encourage le leadership des élèves en les faisant participer à l'établissement et au suivi de lignes directrices pour favoriser un climat d'inclusion et de tolérance en salle de classe;
- je comprends que les principes d'équité et d'éducation inclusive s'appliquent à tous les élèves et pas seulement à certains groupes d'élèves;
- j'assume la responsabilité d'examiner les croyances et les préjugés personnels qui contreviennent aux principes d'équité et d'éducation inclusive, et de prendre des mesures pour les modifier.

C. Outil d'autoréflexion pour les leaders scolaires

(Exemple d'étude de cas)

Un leadership efficace par les écoles et les conseils scolaires est une condition préalable à l'équité et à l'éducation inclusive pour permettre à chaque élève en Ontario d'obtenir les meilleurs résultats possibles.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive ainsi que la Stratégie ontarienne en matière de leadership ont pour assises les quatre objectifs du gouvernement de l'Ontario en matière d'éducation : atteindre l'excellence, accroître l'équité, promouvoir le bien-être et rehausser la confiance du public. Le Cadre de leadership de l'Ontario est un élément clé de ces deux stratégies. Il fournit aux directions et aux directions adjointes des écoles cinq domaines de pratiques de leadership particulières, y compris des exemples d'utilisation efficace de ces pratiques. Ce cadre indique aussi des ressources personnelles en leadership qui sont des attributs ou des qualités que les leaders efficaces utilisent pour réussir à mettre en œuvre des pratiques de leadership. Les trois catégories de ressources personnelles en leadership sont les ressources cognitives (capacité de résolution de problèmes, connaissance

des conditions dans l'école et dans les salles de classe qui ont un effet direct sur l'apprentissage des élèves et la pensée systémique), les ressources sociales (habileté à percevoir des émotions, à gérer des émotions, à avoir des réactions émotives appropriées) et les ressources psychologiques (optimisme, auto-efficacité, résilience, proactivité). La pensée systémique et la proactivité sont particulièrement importantes pour les leaders du système. Des informations sur le cadre sont disponibles au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/leadership/framework.html> et au <http://www.education-leadership-ontario.ca/content/cadre-de-leadership>.

Exemple d'étude de cas

Équité et éducation inclusive

En entreprenant un processus d'autoévaluation de l'école, le personnel a cherché à évaluer l'efficacité de ses stratégies qui visent à atteindre les objectifs d'apprentissage et de rendement des élèves, à identifier les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques, à recueillir des données probantes, et à prendre des mesures pour assurer une amélioration continue. Au cours de ce processus, le personnel s'est rendu compte qu'il était nécessaire d'étudier plus en détail le climat de l'école. La direction d'école et la direction adjointe se sont référées au Cadre de leadership de l'Ontario pour identifier les pratiques de leadership relevant de l'équité et de l'éducation inclusive. Plus d'informations sur le processus d'autoévaluation sont disponibles au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/literacynumeracy/framework.html>.

La direction d'école et la direction adjointe ont réalisé que chaque pratique de leadership et toutes les ressources personnelles en leadership utilisées pour fournir un leadership efficace sont liées d'une façon ou d'une autre à l'équité et à l'éducation inclusive. En prenant en considération le contexte de l'école, ils ont le sentiment que le volet « Nouer des relations et développer la capacité des gens » du Cadre de leadership de l'Ontario pourrait aider à faciliter la discussion et la croissance. Par ailleurs, ce volet donnerait également l'occasion d'échanger des idées à propos des ressources personnelles en leadership qui sont nécessaires pour réussir à mettre en œuvre des pratiques de leadership.

La direction d'école et la direction adjointe ont animé une séance d'information destinée aux membres du personnel, au cours de laquelle elles leur ont présenté le volet « Nouer des relations et développer la capacité des gens » du Cadre de leadership de l'Ontario. Elles ont demandé au personnel de réfléchir en groupes à quoi ces pratiques de leadership pourraient « avoir l'air » dans leur école (voir les résultats de cette activité à la page suivante) et quelles ressources personnelles en leadership les membres du personnel aimeraient-ils approfondir. Cette information sera ensuite utilisée par le personnel dans sa réflexion sur le plan de mise en œuvre de l'équité et l'éducation inclusive dans l'école.

Nouer des relations et développer la capacité des gens

Pratiques de leadership – Ce qu'elles deviennent lorsque mises en pratique par des leaders scolaires*

Stimuler la croissance des capacités professionnelles du personnel

- Les leaders scolaires incitent le personnel à réévaluer constamment la contribution de leurs pratiques à l'apprentissage de tous leurs élèves.

Mettre en application les valeurs et les pratiques de l'école de langue française

- Les leaders scolaires donnent l'exemple en posant des gestes conformes aux valeurs fondamentales et aux pratiques souhaitées de l'école.

Bâtir une relation de confiance avec et entre les membres du personnel, les élèves et les parents

- Les leaders scolaires font preuve de respect, d'attention et d'estime envers les élèves, le personnel de l'école et les parents.
- Les leaders scolaires encouragent le personnel de l'école, les élèves et les parents à faire preuve de respect, d'attention et d'estime envers les autres.

* Tiré du tableau de synthèse du leadership au niveau de l'école de langue française du Cadre de leadership de l'Ontario, disponible au <http://live.iel.immix.ca/content/cadre-de-leadership>.



Résultats de la réflexion du personnel

Pour promouvoir l'équité et l'éducation inclusive lorsqu'on applique les pratiques de leadership dans le domaine Nouer des relations et développer la capacité des gens du CLO, il est important de réfléchir :

- à de nouvelles façons d'utiliser et d'adapter le matériel, et de connaître les incidences des droits de la personne sur le climat scolaire;
- à un accès équitable aux possibilités et à la réussite;
- à des attentes élevées en matière de rendement et de réussite de la part de l'ensemble des membres du personnel et des élèves;
- au curriculum, aux ressources disponibles à la bibliothèque, au matériel utilisé en classe, aux affiches et aux autres ressources pour voir ce qui a été omis ou inclus, et évaluer s'ils comportent des préjugés discriminatoires;
- à des comportements conformes aux principes d'équité et d'éducation inclusive;
- à des croyances et à des suppositions sur ce qu'est une société diversifiée;
- aux aspects de la diversité en ce qui a trait aux « figures d'autorité », aux modèles de rôle et aux règles.

Les directrices et directeurs de l'éducation et les agentes et agents de supervision peuvent avoir recours à l'élément leadership au niveau de l'école de langue française du CLO mentionné ci-dessus puisque presque toutes les pratiques qui y sont décrites font aussi partie d'un leadership réussi au niveau du conseil.

En raison des divers contextes qui encadrent la plupart des leaderships au niveau du conseil, une mise en œuvre qualitativement différente de ces pratiques est nécessaire pour la réussite de tels leaderships.

Le tableau de Leadership au niveau du conseil scolaire de langue française du CLO ajoute aux pratiques de leadership au niveau de l'école une série de pratiques uniques qu'emploient les leaders efficaces du système. Elles sont présentées dans le Cadre d'efficacité à l'intention des conseils scolaires de langue française selon les neuf caractéristiques des conseils performants. (Les deux documents sont disponibles au <http://live.iel.immix.ca/content/cadre-de-leadership>.)

Les directrices et directeurs de l'éducation et les agentes et agents de supervision jouent un rôle essentiel en mettant en place ces pratiques de leadership au niveau des conseils qui développent et renforcent les neuf caractéristiques pour des conseils performants. Consulter *Les conseils scolaires performants et leur leadership* (2013) qui fournit des données probantes pour ces neuf caractéristiques, au <http://live.iel.immix.ca/content/cadre-de-leadership>.



Annexe 2

Des exemples de questions pour les sondages menés dans les conseils scolaires et les écoles

LES LEADERS DU SYSTÈME ET LES LEADERS SCOLAIRES peuvent souhaiter recueillir des données ou évaluer les points de vue du personnel, des élèves, des parents et de la communauté sur le racisme, la diversité, l'équité, l'éducation inclusive, la sécurité, l'intimidation et le harcèlement. L'objectif des sondages peut être d'obtenir des données de base, d'évaluer l'efficacité des programmes ou de mesurer la mise en œuvre de la politique.

Les sondages suivants contiennent divers types de questions qui peuvent être utiles aux leaders du système et aux leaders scolaires.

- Exemples d'études sur le climat scolaire réalisées par le ministère de l'Éducation (élèves de la 4^e à la 6^e année, élèves de la 7^e à la 12^e année, parents, enseignantes et enseignants) disponibles au <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/climate.html>.
- Sondage sur le climat scolaire
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien
http://www.csdceo.ca/fr/Un-Climat-Scolaire-Securitaire_127.
- Sondage de satisfaction
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario
<http://www.cepeo.on.ca/conseil/sondages>.
- Sondage sur le climat scolaire
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est
<http://www.2012-2013.ecolecatholique.ca/cheminement-personnel/des-ecoles-bienveillantes/>.

Annexe 3

Note politique/programmes n° 119 (2013)



Ministère de l'Éducation

Politique/Programmes Note n° 119

Date d'émission : Le 22 avril 2013

En vigueur : Jusqu'à abrogation
ou modification

Objet : ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ÉQUITÉ ET
D'ÉDUCATION INCLUSIVE DANS LES ÉCOLES DE L'ONTARIO

À l'attention des : Directrices et directeurs de l'éducation
Surintendantes et surintendants
Directrices et directeurs des écoles élémentaires
Directrices et directeurs des écoles secondaires
Surintendance du Centre Jules-Léger

Référence : La présente note remplace la note Politique/Programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario » du 24 juin 2009.

INTRODUCTION

Le système ontarien d'éducation financé par les fonds publics soutient et reflète les valeurs démocratiques que sont la justice, l'équité et le respect pour tous. Conscient de l'importance de l'éducation, le gouvernement de l'Ontario a établi trois priorités fondamentales :

- de hauts niveaux de rendement des élèves;
- la réduction des écarts en matière de rendement des élèves;
- l'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique.

Un système d'éducation équitable et inclusif est absolument essentiel pour réaliser ces priorités fondamentales et on reconnaît partout dans le monde que c'est une condition primordiale pour offrir une éducation de qualité supérieure à tous les élèves. « L'équité et l'excellence vont de pair... Dans un système véritablement équitable, des facteurs comme la race, le sexe et le statut socioéconomique n'empêchent pas les élèves d'atteindre des résultats ambitieux. Notre expérience montre que les obstacles peuvent être éliminés lorsque tous les partenaires en éducation créent les conditions nécessaires à la réussite¹. »

L'accès pour tous à une éducation de qualité supérieure constitue un élément clé pour favoriser la cohésion sociale au sein d'une société inclusive dont la diversité est affirmée dans un cadre de valeurs communes faisant la promotion du bien-être de tous. Les Ontariennes et Ontariens croient tous qu'il faut favoriser le développement du caractère des élèves et les préparer à leur rôle dans la société pour qu'ils deviennent des citoyennes et des citoyens consciencieux, productifs et responsables. Les citoyennes et citoyens actifs et engagés connaissent leurs droits, et chose plus importante encore, ils assument la responsabilité de la protection de leurs droits et de ceux d'autrui.

1. Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*, 2008, p. 8.



Le 6 avril 2009, la ministre de l'Éducation a publié le document *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (ci-après « la Stratégie »). Ce document établit une vision d'un système d'éducation équitable et inclusif. Le plan d'action contenu dans le document est axé sur le respect de la diversité, la promotion de l'éducation inclusive et l'identification et l'élimination des problèmes de discrimination, des obstacles systémiques et de la dynamique des pouvoirs qui nuisent à l'apprentissage et au développement des élèves et à leur contribution à la société. Ces obstacles et ces préjugés peuvent être manifestes ou subtils, intentionnels ou non, mais ils doivent être décelés et abordés.

La présente note a pour objet de guider les conseils scolaires² en matière de révision, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de politiques d'équité et d'éducation inclusive afin de favoriser le rendement et le bien-être des élèves. Nos écoles doivent aider les élèves à devenir des citoyennes et des citoyens hautement qualifiés, instruits et bienveillants qui peuvent contribuer à une économie vigoureuse et à une société cohésive.

CONTEXTE

Le Ministère a émis plusieurs notes Politique/Programmes afin d'appuyer l'équité, le rendement des élèves et des climats positifs dans les écoles, notamment la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires » du 13 juillet 1993³. Lorsque la note n° 119 (1993) a été publiée, nombre de conseils scolaires se sont attachés à créer des milieux d'apprentissage qui respectent les cultures de tous les élèves. Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle contenues dans la note n° 119 (1993) allaient « au-delà du multiculturalisme et des relations interraciales »⁴ pour se focaliser sur l'identification et la modification des politiques et des procédures institutionnelles, de même que sur les pratiques et les comportements individuels susceptibles d'avoir des répercussions racistes. La note n° 119 (1993) cherchait à permettre aux élèves d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour vivre dans un monde de plus en plus diversifié, pour apprécier cette diversité et pour rejeter les attitudes et les comportements discriminatoires. Plusieurs conseils scolaires ont élargi la portée de ces politiques antiracistes et ethnoculturelles pour les intégrer dans des politiques d'équité plus inclusives abordant un plus vaste éventail de facteurs discriminatoires.

2. Dans la présente note, les termes *conseil scolaire* et *conseil* désignent les conseils scolaires de district.

3. Exemples d'autres politiques : Notes Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » du 12 janvier 1989; n° 127, « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires » du 13 octobre 2004; n° 128, « Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires » du 5 décembre 2012; n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention » du 5 décembre 2012 et n° 145, « Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves » du 5 décembre 2012. Les articles 27-29 (« La religion dans les écoles ») du Règlement 298 remplacent la note 112, « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques » du 6 décembre 1990.

4. Ministère de l'Éducation de l'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. 7.

Par ailleurs, il est maintenant reconnu que des facteurs tels que la race, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, le sexe, le genre, ou le statut socioéconomique se recoupent pour créer des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Nombre d'organisations, telles que les Nations Unies, reconnaissent l'effet cumulatif de ces recouvrements sur la discrimination. Les politiques du Ministère et des conseils scolaires devraient, par conséquent, tenir compte du recouvrement de ces facteurs.

Même si de nombreuses mesures ont été prises, et continuent de l'être, pour encourager la capacité du système d'éducation financé par les fonds publics à favoriser l'équité et l'inclusion dans les conseils scolaires et les écoles, la pratique montre que certains groupes d'élèves continuent de faire face à des problèmes de discrimination qui nuisent à leur apprentissage. Des recherches récentes montrent que les élèves qui se sentent engagés dans la vie de leur école et se sentent proches de leurs enseignantes et enseignants, des autres élèves et de l'école elle-même réussissent mieux leurs études⁵.

La note n° 119 (2009) a donc élargi la portée de la note n° 119 (1993) pour tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs liés à l'équité, ainsi que de tous les motifs de discrimination illicites énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et autres considérations similaires. La note n° 119 (2009) appuyait pleinement et prolongeait les principes d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle énoncés dans la note n° 119 (1993). Elle ne traduisait pas un engagement moindre ni affaibli envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle. En promouvant une approche valable pour l'ensemble du système qui permettra de déceler et d'éliminer les problèmes de discrimination et les obstacles systémiques, elle a aidé tous les élèves à se sentir bien accueillis et acceptés au sein de leur école.

La présente note met à jour la note n° 119 (2009) afin d'être en conformité avec les amendements apportés à la *Loi sur l'éducation*, c'est-à-dire avec le fait que les conseils scolaires doivent maintenant élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive. Elle met aussi à jour la note n° 119 (2009) pour refléter le fait que l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle et l'identité fondée sur le genre sont des dimensions de la diversité au titre du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

EXIGENCES POUR LES CONSEILS SCOLAIRES

Tous les conseils scolaires publics doivent élaborer une politique d'équité et d'éducation inclusive avec une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, en assurer la mise en œuvre et le suivi conformément aux exigences établies dans la présente note et dans la Stratégie, ainsi que respecter toute législation pertinente, y compris les amendements apportés à la *Loi sur l'éducation*⁶.

La Stratégie vise à promouvoir le respect des droits fondamentaux de la personne énoncés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Charte canadienne des droits et libertés*, auxquels les conseils scolaires ont déjà l'obligation de se conformer sous réserve du paragraphe 93(1) de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les conseils scolaires doivent de plus respecter tous les autres aspects de la *Loi sur l'éducation* et des règlements pris

5. D. Goleman, *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships* (New York, NY : Bantam, 2006).

6. Le paragraphe 29.1 de la disposition 8(1) de la *Loi sur l'éducation* donne au ministre de l'Éducation le droit d'exiger de tous les conseils scolaires qu'ils élaborent et mettent en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive et, si le ministre l'exige, qu'ils soumettent la politique au ministre et y apportent les modifications qu'il ordonne.

en application de la loi, notamment le Règlement 181/98 qui concerne les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté⁷. En outre, les conseils scolaires doivent respecter la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Il leur faut aussi selon les cas tenir compte d'autres lois pertinentes, comme la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*. Les conseils scolaires devraient également se référer à la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française* de 2004, à la note 148, « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario » du 22 avril 2009, à *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario : Énoncé de politique et directives* de 2009⁸ et au *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit* de 2007. Les conseils scolaires devraient consulter leur conseillère ou conseiller juridique et leur coordonnatrice ou coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'ils assument leurs obligations légales.

La politique d'équité et d'éducation inclusive d'un conseil doit tenir compte des huit domaines d'intervention précisés dans la présente note et doit comprendre une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, ainsi qu'un plan de mise en œuvre. Lors de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires devront prendre des mesures pour rendre toutes leurs autres politiques et procédures (p. ex., sécurité et tolérance dans les écoles, discipline des élèves, embauche du personnel, perfectionnement professionnel) conformes à leur politique d'équité et d'éducation inclusive. Ce processus facilitera l'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de leur fonctionnement et de celui de leurs écoles.

Les politiques des conseils scolaires doivent être complètes et doivent aborder les motifs de discrimination interdits énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le Code interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'origine ethnique, un handicap, la croyance (p. ex., religion), le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état familial et l'état matrimonial. Les conseils scolaires peuvent également aborder des problèmes connexes, tels que la discrimination causée par le recoupement de plusieurs motifs, qui peuvent constituer un obstacle systémique à l'apprentissage des élèves.

ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive et les plans de mise en œuvre devront se conformer aux principes directeurs et aux objectifs établis dans la Stratégie, aux exigences de la présente note et au document révisé *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques* de 2013 (ci-après « les Lignes directrices »). Ces trois documents devraient être utilisés conjointement lorsqu'un conseil scolaire révisé, élabore ou met en

7. Le Règlement 181/98, « Identification et placement des élèves en difficulté », exige des conseils scolaires qu'ils étudient la possibilité de placer les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté dans des classes ordinaires avant d'envisager d'autres types de placement.

8. Les conseils scolaires de langue anglaise devraient pour leur part se référer au document intitulé *English Language Learners/ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12, 2007*.

œuvre sa politique d'équité et d'éducation inclusive, et lorsqu'il procède à la révision périodique de l'ensemble de ses politiques.

Pour l'élaboration ou la révision de leur politique d'équité et d'éducation inclusive, les conseils scolaires doivent consulter les élèves, les parents⁹, les directions d'école, le personnel enseignant et non enseignant, les conseils d'école, le comité consultatif pour l'enfance en difficulté, le comité de la participation des parents et d'autres comités (p. ex., le comité sur la diversité, le comité consultatif pour l'éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit), les fédérations et les syndicats, les organismes prestataires de service et d'autres partenaires communautaires dans le but de refléter la diversité de la communauté dans son ensemble.

Les conseils scolaires jouissent de la latitude nécessaire pour adapter leur politique d'équité et d'éducation inclusive afin de tenir compte des besoins locaux et des circonstances locales.

Domaines d'intervention

Les trois objectifs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive sont :

- *le leadership collectif et engagé* de la part du Ministère, des conseils scolaires et des écoles afin de faire disparaître la discrimination grâce à l'identification et à l'élimination des préjugés et des obstacles;
- *les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive* pour favoriser des milieux d'apprentissage positifs où chacun est respecté et bien accueilli;
- *la responsabilité et la transparence* en faisant preuve de progrès continus et partagés avec le Ministère et la communauté dans son ensemble.

Afin d'atteindre ces objectifs, la politique d'équité et d'éducation inclusive de chaque conseil scolaire couvrira les huit domaines d'intervention suivants.

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

Dans le cadre de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires intégreront les principes d'équité et d'éducation inclusive au sein de l'ensemble de leurs autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, de façon à ce que les questions d'équité et d'éducation inclusive fassent partie intégrante de leurs activités et imprègnent tous les aspects du fonctionnement de leurs écoles.

Les conseils scolaires devraient s'efforcer d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter l'accès des personnes issues de différentes communautés à l'emploi, au mentorat, à la rétention et à la promotion du personnel, ainsi qu'à la planification de la relève, et ce, à tous les postes au sein du conseil et des écoles. Le personnel du conseil scolaire devrait refléter la diversité de la communauté pour que les élèves, les parents et les membres de la communauté puissent se sentir représentés. Les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des diverses communautés du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences.

9. Dans la présente note, le terme *parent* désigne le père, la mère, le tuteur ou la tutrice.

2. Le leadership collectif et engagé

Les leaders des conseils scolaires et des écoles doivent être sensibles à la diversité des communautés de l'Ontario. Le leadership se place en deuxième position, juste après l'enseignement, quant à l'impact sur le rendement des élèves. On attend des conseils scolaires et des écoles qu'ils fournissent un leadership capable d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage. En particulier, les conseils scolaires désigneront une personne qui assurera la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour partager des informations sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.

Conformément aux principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les principes et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive. Cette approche collaborative comprend et soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et syndicats, des universités et collèges, des organismes prestataires de service et des autres partenaires communautaires.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Les écoles et les conseils scolaires continueront à accroître la capacité du système scolaire, avec la participation active des parents et des partenaires communautaires du milieu scolaire, afin de créer et de maintenir un climat scolaire positif qui favorise la réussite et le bien-être des élèves. Chaque conseil scolaire et chacune de ses écoles devraient passer en revue les structures des comités et partenariats existants afin de s'assurer qu'elles reflètent les principes de l'équité et de l'éducation inclusive. Les conseils scolaires devraient développer leurs efforts d'ouverture afin d'établir de nouveaux partenariats mobilisant des élèves, parents, membres du personnel et membres communautaires d'horizons différents, ainsi que divers organismes, notamment des groupements du monde des affaires (p. ex., conseils régionaux de formation). On encourage les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise de leurs partenaires pour essayer des méthodes innovantes de partage des ressources, susceptibles de répondre aux divers besoins de leurs élèves et de fournir des perspectives d'apprentissage nouvelles et pertinentes. Des relations solides, positives et respectueuses sont essentielles à la réalisation de changements véritables donnant à tous les élèves la possibilité de réaliser leur plein potentiel, quelle que soit leur situation personnelle.

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage, appuyés par le personnel enseignant et non enseignant, et bien accueillis dans leur milieu d'apprentissage. À cette fin, les conseils scolaires et leurs écoles doivent utiliser des programmes d'études et des pratiques d'évaluation inclusifs et avoir recours à des stratégies d'enseignement efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des cheminements de chaque élève. Les écoles doivent fournir à leurs élèves et à leur personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre différents contextes historiques, cultures et perspectives. Les élèves devraient se sentir représentés dans le curriculum, dans les programmes et dans la culture de l'école. De même, puisque les écoles jouent un rôle central en matière de formation de la main-d'œuvre de demain, les élèves devraient se voir représentés au sein du personnel enseignant, du personnel administratif et du personnel de soutien de l'école.

Les conseils scolaires doivent recourir à des stratégies éprouvées qui favorisent la réussite des élèves et contribuent à réduire les écarts de rendement. Ces pratiques comprennent notamment la révision des ressources et des pratiques d'enseignement et d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les stéréotypes, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques. Par exemple, les écoles pourraient avoir recours à l'enseignement différencié qui tient compte des antécédents et du vécu de chaque élève pour répondre à ses intérêts, ses aptitudes et ses besoins en matière d'apprentissage.

Pour contribuer à la fiabilité et à la validité des évaluations et assurer que celles-ci permettent d'améliorer l'apprentissage des élèves, les enseignantes et enseignants doivent utiliser les stratégies d'évaluation décrites dans la section portant sur l'évaluation du rendement dans les programmes-cadres qui composent le curriculum. Les évaluations devraient être conçues pour assurer la conformité aux normes et pour déceler et éliminer toute discrimination dans la façon dont le travail des élèves est évalué.

5. Les adaptations pour diverses religions

Les politiques des conseils scolaires en matière d'adaptations pour diverses religions doivent être conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et aux exigences de la note Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » et des articles 27-29 (« La religion dans les écoles ») du Règlement 298. Dans le cadre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive et de leur plan de mise en œuvre, les conseils scolaires intégreront une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions qui est conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, lequel interdit toute discrimination fondée sur la croyance (p. ex., religion) et impose un devoir d'adaptation¹⁰. Les conseils scolaires doivent donc prendre les mesures appropriées pour fournir aux élèves et au personnel des adaptations pour leurs observances religieuses.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires sont conçues pour favoriser un climat scolaire exempt de toute discrimination et de harcèlement. Un climat scolaire positif et inclusif est un climat dans lequel tous les membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, inclus, ainsi que bien accueillis et acceptés. Les principes d'équité et d'éducation inclusive appuient une approche globale à l'échelle de l'école pour favoriser un comportement positif de la part des élèves. Ces principes doivent également s'appliquer à la discipline progressive, tout particulièrement lorsque l'on doit tenir compte des facteurs atténuants et autres¹¹. Quand les relations sont fondées sur un respect mutuel, le respect devient la norme. Les conseils scolaires mettront en place des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les cas de discrimination et de harcèlement, et permettant également aux conseils scolaires d'intervenir en temps opportun.

10. Selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, le devoir d'adaptation exige de prendre des mesures d'adaptation sauf si une telle mesure cause un préjudice injustifié. Pour plus d'informations, voir la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* (1986) de la Commission ontarienne des droits de la personne, disponible au www.OHRC.on.ca.

11. Le Règlement 472/07, « Suspension et renvoi des élèves », précise les facteurs atténuants et les autres facteurs dont il faut tenir compte dans les cas individuels.

Une surveillance régulière du climat scolaire par les écoles et les conseils scolaires est essentielle. Elle peut se faire au moyen des sondages décrits dans la note Politique/Programmes n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention ». Ces sondages peuvent aider à identifier des comportements inappropriés, des problèmes ou des obstacles auxquels il faudrait être attentif. Les conseils scolaires doivent donc prévoir des questions sur l'équité et l'éducation inclusive dans leurs sondages sur le climat scolaire. Les conseils doivent exiger des écoles qu'elles administrent des sondages anonymes sur le climat scolaire auprès des élèves, du personnel et des parents des élèves au moins une fois tous les deux ans, conformément au paragraphe 169.1(2.1) de la *Loi sur l'éducation*.

7. L'apprentissage professionnel

Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et fondées sur des données probantes et doivent cibler des résultats positifs. Les conseils scolaires doivent donc offrir aux enseignantes et enseignants (y compris les orienteurs), au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers scolaires des possibilités de participer à des séances de formation (sur la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe, par exemple) et fournir aux élèves et aux parents de l'information pour renforcer leurs connaissances et leur compréhension des questions d'équité et d'éducation inclusive. On encourage également les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise existant au sein de leur propre organisation, au sein d'autres conseils scolaires et parmi leurs propres partenaires et organismes communautaires. Cette approche contribue à modifier les comportements individuels et collectifs, ainsi que les pratiques organisationnelles et institutionnelles, pour créer un système scolaire exempt de discrimination.

8. La responsabilité et la transparence

Une communication permanente et ouverte avec toutes les parties prenantes concernant les objectifs des conseils scolaires et leurs progrès permet d'accroître la transparence et la confiance du public dans les conseils scolaires et leurs écoles. Les conseils scolaires doivent afficher leur politique d'équité et d'éducation inclusive sur leur site Web.

Les plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le contexte d'un plan stratégique pluriannuel, tiendront compte de la politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil scolaire. L'élaboration des plans devrait se concentrer sur l'identification et l'élimination de tout obstacle à l'apprentissage des élèves afin de réduire les écarts en matière de rendement et d'offrir un climat scolaire respectueux et réceptif.

Chaque conseil affiche le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation sur son site Web, ce qui informera le Ministère et la communauté locale des progrès qu'il a accompli en matière d'objectifs stratégiques au cours de l'année scolaire précédente, et des mesures qu'il prend dans les cas où les objectifs n'ont pas été atteints.

MISE EN ŒUVRE

Le Ministère reconnaît que tous les conseils scolaires n'en sont pas au même stade en ce qui a trait à la mise en œuvre d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. Le Ministère attend des conseils scolaires qu'ils démontrent une amélioration continue, sur une base annuelle, en ce qui a trait à l'intégration de la politique d'équité et d'éducation inclusive au sein de toutes les opérations du conseil.

Les plans de mise en œuvre :

- comportent des objectifs annuels clairs et des résultats mesurables à la fois à l'échelon du conseil scolaire et des écoles;
- reflètent la consultation réalisée auprès des partenaires communautaires et établissent la preuve de partenariats actifs et continus avec les élèves, les parents et les diverses communautés;
- contiennent des indicateurs permettant la mesure et l'évaluation des progrès.

RESSOURCES

Pour aider les conseils scolaires à élaborer et à mettre en œuvre leur politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'à en assurer le suivi, le Ministère fournit des stratégies et des conseils pratiques, ainsi que des modèles dans les Lignes directrices. Par ailleurs, le Ministère réalisera des recherches et étudiera la documentation disponible sur les pratiques prometteuses en matière d'équité et d'éducation inclusive et diffusera l'information auprès des conseils scolaires.

ANNEXE : DÉFINITIONS

Les définitions suivantes sont fournies uniquement aux fins de l'application de la présente note Politique/Programmes.

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.

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.

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 le milieu scolaire en général dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.



Annexe 4

L'ancienne note politique/programmes n° 119 (1993)⁴

La note n° 119 de 1993, qui a été remplacée par la note politique/programmes n° 119 « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », est fournie ici à titre de renseignement supplémentaire qui permettra aux conseils scolaires d'améliorer leur compréhension d'une approche antidiscriminatoire et leur capacité à appliquer cette approche lorsqu'il s'agit de déceler et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les élèves racialisés. Les conseils scolaires sont priés de se référer à cette note afin de se renseigner pour réviser ou élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive qui soit la plus complète et exhaustive possible⁵.

4. La reproduction de la note politique/programmes n° 119 de 1993 ne comprend pas la liste des bureaux régionaux du ministère de l'Éducation et de la Formation qui figurait dans l'original puisque cette liste n'est plus à jour.

5. Il s'agit d'une reproduction optique de la note politique/programmes n° 119 de 1993 puisque cette note n'est pas disponible en ligne. Pour obtenir un autre format de cette note, contacter Service Ontario au 1 800 668-9938 (ATS : 1 800 268-7095).



Ministère de l'Éducation
et de la Formation

Directives émanant du
sous-ministre de
l'Éducation et de la Formation

Politique/Programmes Note n° 119

Date d'émission : Le 13 juillet 1993

En vigueur : Jusqu'à abrogation
ou modification

Objet : ÉLABORATION ET MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE
D'ANTIRACISME ET D'ÉQUITÉ ETHNOCULTURELLE DANS
LES CONSEILS SCOLAIRES

À l'attention des : Présidentes et présidents des conseils scolaires et des sections de
la minorité linguistique¹
Directrices et directeurs de l'éducation

Introduction

Le gouvernement de l'Ontario tient à offrir aux élèves des écoles de langue française et des écoles de langue anglaise une éducation de première qualité et la possibilité d'obtenir la même formation scolaire. De plus, le gouvernement juge essentiel que les écoles préparent les élèves à fonctionner efficacement dans un monde de plus en plus diversifié.

On reconnaît de plus en plus que les structures, les politiques et les programmes en éducation reflètent surtout une perspective européenne et ne tiennent pas compte des points de vue, des expériences et des besoins des autochtones² ainsi que des nombreux groupes raciaux et ethnoculturels minoritaires. Par conséquent, le système scolaire présente des iniquités systémiques qui limitent les possibilités d'épanouissement des autochtones et des autres élèves et des membres du personnel issus des minorités raciales et ethnoculturelles. C'est pourquoi les éducatrices et les éducateurs doivent recenser et modifier les politiques en place ainsi que les pratiques et comportements individuels qui sont racistes de par leur incidence, si ce n'est par leur intention. Une éducation antiraciste et fondée sur l'équité ethnoculturelle va plus loin qu'une éducation multiculturelle, dans laquelle on se limite à enseigner des notions sur les cultures et traditions de divers groupes.

1 Dans le présent document, le terme « conseil scolaire » comprend les sections de langue française et les sections de langue anglaise.

2 Par « autochtones », on entend les premiers habitants du Canada, les peuples indigènes du Canada et leur descendance. Les peuples autochtones comprennent les Amérindiens, les Inuits et les métis du Canada.

Antécédents

En 1987, un comité consultatif provincial a produit un rapport intitulé Élaboration d'une politique d'équité en matière de relations raciales et ethnoculturelles, dont le but était de présenter, à l'intention des conseils scolaires, un modèle possible de politique sur les relations raciales. Le document avait fait l'objet d'un examen critique à l'échelon provincial.

Pendant l'hiver et le printemps de 1993, le ministère a tenu une série de tables rondes avec les conseils scolaires pour connaître leurs activités, leurs points de vue et leurs besoins dans les domaines de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle. Les renseignements recueillis lors de ces rencontres ont aidé à élaborer l'orientation et les exigences décrites dans cette note.

Exigences législatives

Conformément à une modification apportée à la Loi sur l'éducation³ en 1992, chaque conseil scolaire doit élaborer une politique d'équité ethnoculturelle et d'antiracisme et un plan de mise en oeuvre, soumettre la politique et le plan à l'approbation du ministre et mettre en oeuvre les modifications de la politique selon les directives du ministre. Pour mettre en oeuvre sa politique, chaque conseil scolaire doit réexaminer sa façon de fonctionner et y apporter des modifications fondamentales. Certains des changements requis s'effectueront immédiatement et d'autres se feront graduellement. Le document intitulé L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique a été préparé dans le but d'aider les conseils scolaires à élaborer leur politique et le plan de mise en oeuvre.

Plusieurs des exigences relatives à la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires relèvent de la compétence exclusive des sections de conseil. Les conseils scolaires de langue française et les sections de langue française doivent élaborer, à des fins d'approbation, une politique et un plan de mise en oeuvre qui se conforment à l'article 23 de la Charte des droits et libertés et aux Parties XII et XIII de la Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2. Les sections peuvent joindre leur politique et leur plan de mise en oeuvre à ceux du conseil plénier.

3 Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2, alinéa 29.1 du paragraphe 1 de l'article 8 (édition de juillet 1992).

Calendrier pour l'élaboration, l'approbation et la mise en œuvre de la politique

Le ministère comprend que les conseils scolaires en sont à des étapes différentes dans l'élaboration d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et dans la mise en œuvre d'activités connexes. Les conseils scolaires ayant déjà une politique en place doivent la réexaminer et s'assurer qu'elle satisfait aux exigences énoncées dans la présente. Ces conseils scolaires peuvent commencer à soumettre leur politique et leur plan de mise en œuvre révisés à l'approbation du ministère en octobre 1993. Les conseils scolaires qui élaborent à l'heure actuelle une politique et un plan de mise en œuvre doivent les soumettre à l'approbation du ministère dès qu'ils sont terminés.

Les conseils scolaires devront remettre leur politique et leur plan de mise en œuvre au ministère le 31 mars 1995 au plus tard.

Les conseils scolaires devront commencer la mise en œuvre de leur politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dès qu'elle aura été approuvée par le ministère. La mise en œuvre devra commencer le 1^{er} septembre 1995 au plus tard.

Exigences relatives à la politique et au plan de mise en œuvre

Chaque conseil scolaire doit élaborer une politique globale et un plan de mise en œuvre qui visent à intégrer les principes de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle dans tous les aspects des programmes d'éducation et du fonctionnement du conseil scolaire. La politique et le plan doivent refléter l'engagement des cadres et du personnel du conseil à cerner puis à redresser les iniquités et obstacles systémiques auxquels se heurtent les autochtones et les minorités raciales et ethnoculturelles dans la planification et la prestation des programmes et services d'éducation.

La politique et le plan de mise en œuvre doivent toucher aux dix principaux domaines ci-dessous :

- politiques, lignes directrices et pratiques du conseil scolaire
- leadership
- partenariat école-collectivité
- programme d'études
- langue des élèves
- évaluation et placement des élèves
- orientation et counselling

- harcèlement racial et ethnoculturel
- pratiques d'emploi⁴
- perfectionnement professionnel

Le plan de mise en oeuvre :

- doit s'échelonner sur cinq ans;
- doit renfermer des objectifs annuels clairement énoncés pour la mise en oeuvre aux échelons du conseil et de l'école;
- doit renfermer un plan d'action pour recenser puis éliminer les préjugés raciaux et ethnoculturels ainsi que les obstacles inhérents à la politique et aux pratiques du conseil scolaire, ainsi qu'à la planification et à la prestation des programmes d'éducation;
- doit comporter des activités de partenariat avec les communautés locales, y compris les autochtones, les divers groupes raciaux et ethnoculturels et les autres partenaires en éducation;
- doit comprendre des mécanismes pour évaluer les progrès, notamment un mécanisme par lequel tous les membres du personnel du conseil scolaire doivent rendre des comptes.

L'élaboration et la mise en oeuvre de la politique doivent s'effectuer dans la langue de travail du conseil scolaire. On encourage les conseils et les sections de langue française à trouver des moyens de communiquer dans leur langue d'origine avec les membres de la collectivité participant à l'élaboration de la politique et du plan de mise en oeuvre.

À toutes les étapes de la mise en oeuvre, on doit accorder la priorité à l'élargissement du programme d'études pour y inclure divers points de vue et en éliminer les stéréotypes. Dans la mise en oeuvre de la politique, il est essentiel que les membres du personnel soient au courant des questions clés et qu'ils aient l'occasion d'acquérir des compétences dans la façon d'aborder le racisme.

4 Voir la section « Équité en matière d'emploi » à la page 5 pour des précisions.

Approbation de la politique et du plan de mise en œuvre

Chaque conseil scolaire doit soumettre, dans les délais prescrits, sa politique et son plan de mise en œuvre à l'approbation du bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère évaluera la politique et le plan de mise en œuvre et décidera de leur approbation. Le ministère se fondera sur le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour évaluer la politique et le plan de mise en œuvre que lui auront remis les conseils.

Suivi de la mise en œuvre

La collectivité et les élèves doivent participer au suivi de la mise en œuvre de la politique. Les conseils scolaires doivent remettre un rapport d'étape annuel au bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère effectuera également des vérifications cycliques.

Le ministère se servira du document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour contrôler la mise en œuvre de la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires.

Équité en matière d'emploi

Les pratiques d'emploi équitables font partie intégrante de la politique et des pratiques d'un conseil scolaire en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. Le personnel oeuvrant dans le conseil scolaire devrait refléter la population ontarienne, qui est constituée de groupes culturels et raciaux variés, être en mesure de comprendre leurs expériences et y être sensibles.

Le projet de loi 79, Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi⁵, guidera tous les employeurs, y compris les conseils scolaires, dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, on recommande aux conseils scolaires de ne pas mener de sondages sur le personnel, de ne pas définir de groupes ou de sous-groupes désignés et de ne pas établir d'objectifs numériques pour les groupes désignés tant que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas reçu la sanction royale.

⁵ Il s'agit du nom abrégé de la Loi prévoyant l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

Entre temps, les conseils scolaires devraient commencer à recenser les obstacles systémiques à l'emploi et à établir les principes de l'équité afin de jeter les fondements des futurs plans d'équité en matière d'emploi. Il sera possible d'obtenir de plus amples renseignements une fois que la Loi sur l'équité en matière d'emploi sera entrée en vigueur.

Aide du ministère

Un guide intitulé Vers une nouvelle optique sera diffusé à l'automne 1993. Le document de langue anglaise intitulé Changing Perspectives sera distribué en même temps que le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires. Le ministère publiera d'autres documents dans un proche avenir pour aider les conseils scolaires à mettre leur politique en oeuvre. Le personnel du bureau régional du ministère est à la disposition des conseils scolaires pour les aider dans l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en oeuvre ainsi que dans l'application de la politique en question.



Annexe 5

D'autres notes politique/programmes

Note politique/programmes n° 108

« Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires », 12 janvier 1989.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/108f.html>

Note politique/programmes n° 120

« Politique des conseils scolaires sur la prévention de la violence » du 1^{er} juin 1994, révisée le 16 mai 2011 sous le titre « Signalement des incidents violent au ministère de l'Éducation ».

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppm120f.pdf>

Note politique/programmes n° 128

« Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires », 5 décembre 2012.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/128f.pdf>

Note politique/programmes n° 140

« Incorporation des méthodes d'analyse comportementale appliquée (ACA) dans les programmes des élèves atteints de troubles du spectre autistiques (TSA) », 17 mai 2007.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/140.html>

Note politique/programmes n° 144

« Prévention de l'intimidation et intervention », 4 octobre 2007, révisée le 4 décembre 2012.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/144f.pdf>

Note politique/programmes n° 145

« Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves », 4 octobre 2007, révisée le 5 décembre 2012.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/145f.pdf>

Note politique/programmes n° 148

« Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario »,
22 avril 2009.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppm148f.pdf>

Note politique/programmes n° 149

« Protocole de collaboration avec des organismes externes concernant la prestation de services par des membres des professions réglementées de la santé, des membres des professions réglementées des services sociaux et des paraprofessionnels »,
25 septembre 2009.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/149.html>

Note politique/programmes n° 155

« L'évaluation diagnostique en appui à l'apprentissage des élèves », 7 janvier 2013.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppm155f.pdf>

Note politique/programmes n° 156

« Appuyer les transitions pour les élèves ayant des besoins particuliers en matière d'éducation », 1^{er} février 2013.

<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppm156f.pdf>



Annexe 6

Ressources : « Effaçons les préjugés pour de bon » et la campagne « Le racisme fait mal »

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO (OTF) a fait des ajouts à son site Web bien-être@l'école (<http://bienetrealecole.ca/>) pour offrir aux enseignantes et enseignants ainsi qu'à la communauté scolaire un répertoire à jour des ressources disponibles ainsi que trois modules de perfectionnement professionnel. Ces modules interactifs ont été créés à partir de l'approche dont se sert le Centre ontarien de prévention des agressions (COPA) pour la prévention en éducation. Ils reposent sur les recherches et les pratiques exemplaires pour établir un milieu scolaire sain et sécuritaire et comprennent les sujets suivants : Prévention de l'intimidation, Équité et éducation inclusive (axé sur l'homophobie, le racisme et le sexisme), et Parents, tutrices et tuteurs : Partenaires pour la prévention.

Les fédérations et les associations d'enseignantes et d'enseignants ont élaboré d'excellentes ressources, dont les deux exemples suivants de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO).

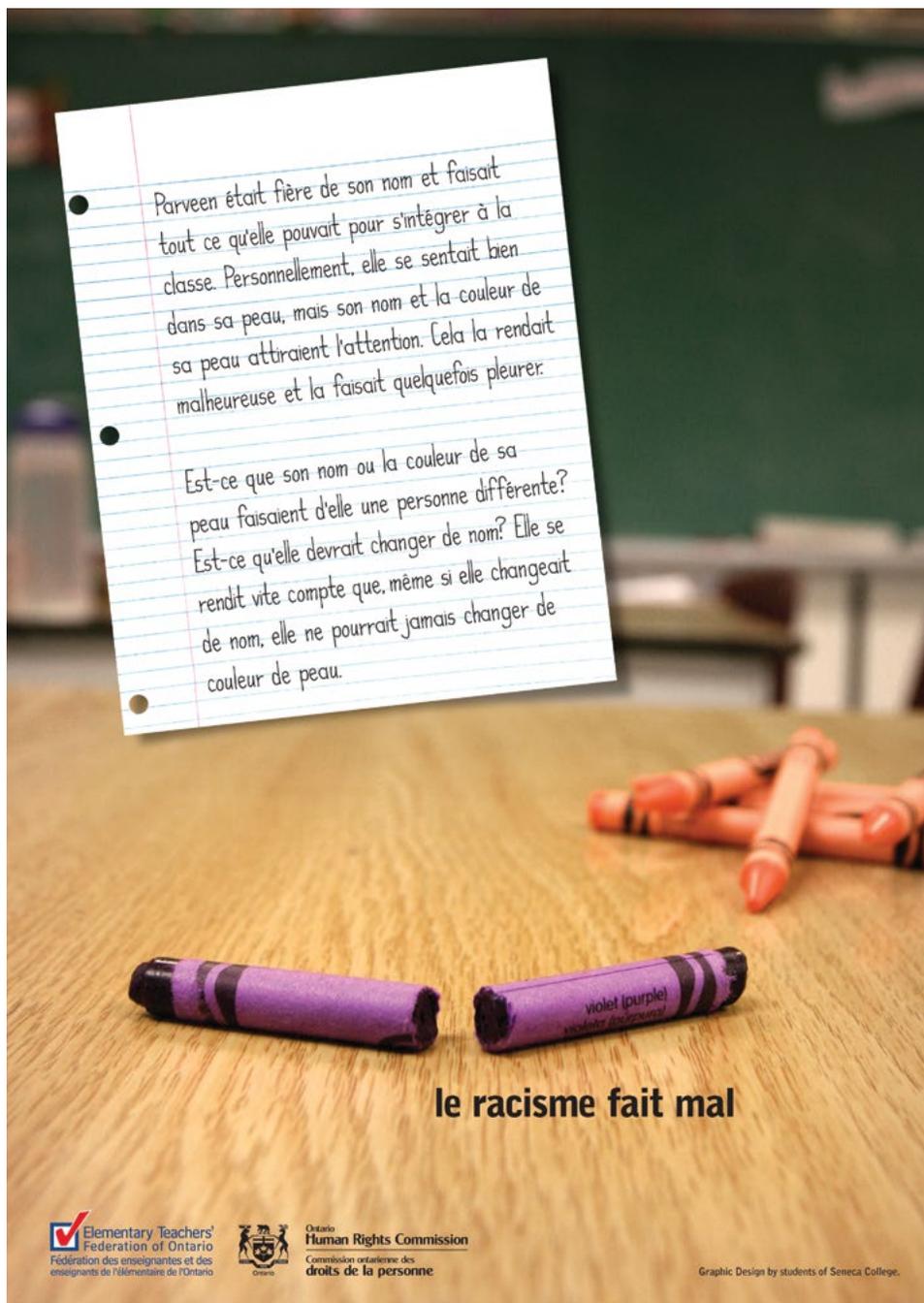
Effaçons les préjugés pour de bon

Cette ressource, créée par la FEEO et destinée aux enseignantes et enseignants de français, concerne toutes les années d'études du palier élémentaire, des jeunes jusqu'à la 8^e année. Elle emploie dix thèmes mensuels : Estime de soi, Partager nos vies, Paix, Fêtes des lumières, Droits de l'enfant, Coup de main, Défaire les nœuds du préjugé, Citoyenneté locale et mondiale, Véritable valeur et beauté véritable, Des cercles et des cycles.

Le racisme fait mal

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario a développé, en partenariat avec la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), une ressource destinée aux élèves de l'élémentaire intitulée *Le racisme fait mal*. Il s'agit d'une trousse incluant des affiches (voir page 87) et du matériel d'enseignement pour aider les enseignantes et enseignants à amorcer des discussions avec des élèves de l'élémentaire sur les droits de la personne, la discrimination et le racisme.

Cette ressource est liée au domaine d'apprentissage Français du Programme d'apprentissage à temps plein de la maternelle et du jardin d'enfants (2010-2011) et au programme-cadre de Français de la 1^{re} à la 8^e année (axé sur la lecture, l'écriture et la communication orale). Elle peut aussi servir à répondre aux attentes en art dramatique du programme-cadre d'Éducation artistique de la 1^{re} à la 8^e année. Elle contient également des activités pour les élèves. Le texte de l'affiche suivante peut servir d'exemple pour une activité avec les élèves de la 4^e à la 6^e année. L'histoire de Parveen montre l'effet que le racisme peut avoir sur une élève.



The poster features a piece of lined notebook paper with handwritten text in French. The text describes a girl named Parveen who is proud of her name but feels self-conscious about her skin color. It asks questions about whether her name or skin color makes her different and if she should change them. Below the paper, several crayons are scattered on a wooden surface, including one labeled 'violet (purple)'. The background is a blurred classroom setting.

Parveen était fière de son nom et faisait tout ce qu'elle pouvait pour s'intégrer à la classe. Personnellement, elle se sentait bien dans sa peau, mais son nom et la couleur de sa peau attiraient l'attention. Cela la rendait malheureuse et la faisait quelquefois pleurer.

Est-ce que son nom ou la couleur de sa peau faisaient d'elle une personne différente? Est-ce qu'elle devrait changer de nom? Elle se rendit vite compte que, même si elle changeait de nom, elle ne pourrait jamais changer de couleur de peau.

le racisme fait mal

  Graphic Design by students of Seneca College.

Tous droits réservés © 2008 Mini Dawar, Bryce Honsinger, Nilmini Ratwatte, Sherry Ramrattan Smith et Ted Shaw, et La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario et la Commission ontarienne des droits de la personne.



Annexe 7

Des ressources publiées par la Commission ontarienne des droits de la personne

Introduction

Les ressources ci-dessous, élaborées par la Commission ontarienne des droits de la personne, seront utiles aux conseils scolaires pour réviser ou perfectionner leur politique d'équité et d'éducation inclusive et les politiques connexes.

Les politiques, les directives, les publications, les fiches de renseignements et la trousse à l'intention du personnel enseignant de la Commission constituent certaines des nombreuses ressources visant à créer « un climat [scolaire] positif encourageant l'équité, l'éducation inclusive et la diversité » (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009, p. 11).

Des ressources importantes sur les motifs illicites de discrimination, comme la race, la couleur, la citoyenneté, l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine, le sexe, l'orientation sexuelle et un handicap sont disponibles en français et en anglais au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

Politiques et lignes directrices

- Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (2009)
- Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (2009)
- Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (2009)
- Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (2009)
- Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances (2014)

- Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle (2014)
- Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)

Ressources additionnelles

Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne (2010)

Ce guide a été conçu par la Commission ontarienne des droits de la personne comme une ressource pratique à l'attention des professionnels des ressources humaines et de toute personne ou de tout groupe qui envisage de lancer un projet de collecte de données ou qui sollicite l'appui pour un tel projet. Le guide analyse les avantages de la collecte de données, selon l'interprétation de ces termes par la Commission, et met en lumière les concepts clés et les aspects pratiques dont les organismes doivent tenir compte pour effectuer une collecte de données fondée sur des motifs visés ou non par le Code.

Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du Code (2009)

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario autorise la collecte et l'analyse des données basées sur les motifs énumérés comme la race, un handicap ou le sexe, tant que cette collecte et cette analyse sont faites pour des motifs légitimes qui n'enfreignent pas le Code. Les motifs légitimes aux termes du Code incluent le suivi et l'évaluation de la discrimination, l'identification et l'élimination des obstacles systémiques, l'atténuation d'un désavantage et la promotion de l'égalité significative. Ce guide aide à la collecte de données dans le respect des exigences du Code.

Directives concernant l'éducation accessible (2009)

Ces directives décrivent les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles qu'interprétées par la Commission ontarienne des droits de la personne, concernant la discrimination envers les élèves basée sur un handicap. Les directives abordent des sujets tels que les principes de l'adaptation, la création d'un milieu accueillant, ainsi que le processus d'adaptation et la planification des adaptations.

Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne (2008)

Ces directives décrivent les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles qu'interprétées par la Commission ontarienne des droits de la personne, concernant l'élaboration de politiques et de procédures organisationnelles visant à prévenir et à corriger les situations mettant en cause les droits de la personne.

Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition

Cette publication aide les employeurs à adhérer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi et les aide à créer un lieu de travail où les droits de chaque employé sont respectés et protégés.

Vers une discipline progressive sans préjugés à l'école : Guide de ressources à l'usage des leaders scolaires et des leaders du système (2013)

Ce guide, rédigé conjointement par le ministère de l'Éducation et la Commission ontarienne des droits de la personne, a pour but d'encadrer les leaders scolaires et les leaders du système dans la promotion d'une discipline progressive sans préjugés et dans la prévention et dans les pratiques d'interventions précoces pour encourager les comportements positifs de tous les élèves.

Les publications suivantes aident à comprendre le terme *insectionnalité* et le concept de droits concurrents lors de la mise en application des dispositions du Code.

- *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* (2001)
- *La conciliation des droits contradictoires : à la recherche d'un cadre analytique* (2005)

Le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne comprend également des fiches de renseignement et des brochures comme :

- Discrimination raciale, race et racisme
- Droits de la personne et orientation sexuelle (brochure)
- Droits de la personne, identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle
- Droits religieux
- Handicaps et droits de la personne
- Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle
- Jusqu'où doit aller l'obligation d'adaptation?
- Peuples autochtones de l'Ontario et *Code des droits de la personne* de l'Ontario
- Racisme et discrimination raciale – Collecte de données

La trousse à l'intention du personnel enseignant *L'enseignement des droits de la personne en Ontario : Guide pour les écoles de l'Ontario* (2013) est un document pédagogique pour les écoles secondaires élaboré par la Commission ontarienne des droits de la personne. Le personnel enseignant des écoles de l'Ontario peut s'en servir pour familiariser les élèves avec les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et avec les travaux de la Commission. Le document est disponible en français au http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Teaching%20human%20rights%20in%20Ontario_2013%20fr.pdf et en anglais.



GLOSSAIRE

Le présent glossaire vise à aider le personnel enseignant à comprendre les différents termes utilisés dans ce document, ainsi que les termes qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans le contexte de discussions sur l'équité et l'éducation inclusive.

La terminologie qui se rapporte à l'équité et à l'éducation inclusive est en constante évolution. Le ministère de l'Éducation est bien conscient que les termes et usages utilisés par différents groupes et individus, dans des contextes divers et à différents moments, peuvent varier. Les définitions données ici peuvent être utiles pour le personnel enseignant dans des contextes concernant la formation, y compris la formation professionnelle.

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.

accommodement. Ajustement apporté à des politiques, à des programmes, à des lignes directrices ou à des pratiques, y compris les modifications de l'environnement physique et de divers types de critères, dans le but de permettre à chacun d'avoir accès à la prestation de services en toute égalité et d'y prendre part, et de participer et de s'acquitter de son mieux des tâches confiées dans un cadre professionnel ou éducatif. Des mesures d'adaptation sont adoptées afin que nul ne soit défavorisé ou ne fasse l'objet d'une discrimination fondée sur l'un des motifs illicites de discrimination, tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou sur d'autres motifs similaires. (Voir *Directives concernant l'éducation accessible et Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de la Commission ontarienne des droits de la personne au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

adaptation pour diverses religions. Obligation, aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de mettre en place des mesures d'adaptation raisonnables pour les élèves et les membres du personnel qui souhaitent observer les doctrines ou les pratiques de leur foi, mais aussi pour ceux qui ne désirent pas prendre part à une forme d'observance religieuse, quelle qu'elle soit. (Voir également **accommodement**.)

adaptations pour élèves ayant des besoins particuliers. Le terme « adaptation » a un sens spécial en éducation de l'enfance en difficulté. Adaptations pour élèves ayant des besoins particuliers comprend un enseignement et des stratégies d'enseignement et d'évaluation spécialisés, un soutien personnel ou un équipement personnalisé qui aident l'élève à apprendre et à démontrer son apprentissage.

âgisme. Préjugé, stéréotype et discrimination fondés sur l'âge à l'égard de personnes âgées, de jeunes et d'enfants. L'âgisme 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.

antiraciste. Qui vise à éliminer le racisme sous toutes ses formes, y compris le racisme systémique.

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.

bisexuel. Personne dont l'attirance et/ou les relations émotionnelles, romantiques, sexuelles ou physiques ont trait autant aux hommes qu'aux femmes.

bispirituel. Terme employé par les Premières Nations en référence à une personne qui possède à la fois les esprits de la femme et de l'homme. Le terme comprend l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, les rôles sociaux et une grande variété d'identités, comme les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres. (Voir également **LGBT**.)

climat scolaire positif. Le climat scolaire correspond au milieu et aux relations d'apprentissage au sein d'une école et d'une communauté scolaire. Un climat scolaire positif existe lorsque tous les membres de la communauté scolaire se sentent dans un milieu sécuritaire, inclusif et tolérant, et promeuvent activement les comportements et les interactions positifs. Les principes de l'équité et de l'éducation inclusive sont intégrés dans un milieu d'apprentissage pour contribuer à un climat scolaire positif et à une culture de respect mutuel.

Code des droits de la personne de l'Ontario (souvent désigné simplement par « le code » ou « le Code ») Loi provinciale qui donne le droit à l'égalité des chances et qui lutte contre la discrimination dans des domaines précis comme l'éducation, l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement, et à y faire face. Le Code est disponible au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

croyance. L'un des motifs illicites de discrimination énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, et que la Commission ontarienne des droits de la personne entend au sens large comme l'équivalent de « croyance religieuse » ou de « religion ». La croyance est définie comme « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte », qui est « sincère » et qui inclut les systèmes de croyance non-déistes. La croyance ne comprend pas les « convictions profanes, morales ou éthiques et les convictions politiques » ou « les religions qui encouragent la violence ou la haine envers autrui, ni celles qui enfreignent le Code criminel ». Les personnes qui n'appartiennent à aucune communauté religieuse ou qui ne pratiquent aucune religion spécifique sont également protégées par le Code. (Voir Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*, au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

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*.)

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.

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. (Consulter *L'intimidation : Essayons d'y mettre un terme-Guide pour les parents d'élèves de l'élémentaire et du secondaire*, disponible au <http://www.edu.gov.on.ca/eng/multi/french/BullyingFR.pdf>.)

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.

discipline progressive. Démarche à l'échelle de l'école impliquant toute l'école et utilisant un ensemble homogène de programmes de prévention, d'interventions, d'appuis et de conséquences qui vise à corriger des comportements inappropriés chez les élèves et à tirer parti des stratégies qui encouragent et favorisent des comportements positifs. Les mesures disciplinaires à appliquer s'inscrivent dans un cadre qui prévoit le passage d'une intervention seulement axée sur la punition à une intervention comportant à la fois des mesures correctives et un soutien.

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.

discrimination fondée sur la capacité physique. Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre de personnes ayant une déficience intellectuelle, des troubles émotionnels, un handicap physique ou sensoriel ou une maladie. La discrimination fondée sur la capacité physique 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.

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.

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, à l'identité sexuelle et à l'expression de l'identité sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle et au statut socioéconomique.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

expression de l'identité sexuelle. Façon dont les personnes expriment leur identité sexuelle aux autres. L'expression de l'identité sexuelle d'une personne est souvent fondée sur un concept social du genre, qui découle soit de stéréotypes masculins, soit de stéréotypes féminins. Toutefois, certaines personnes, qui se perçoivent comme n'étant ni homme ni femme, mais une combinaison des deux genres, ou encore comme *n'ayant pas de genre*, choisissent d'exprimer leur identité au moyen de différents modèles de genres, unissant des formes d'expression masculines et féminines.

gai. Personne dont l'attraction et/ou les relations émotionnelles, romantiques, sexuelles ou physiques ont trait aux personnes du même sexe.

genre. Terme qui fait référence aux caractéristiques socioculturelles reconnues par la société comme distinguant les hommes des femmes. (Voir également *sexe* et *identité fondée sur le genre*.)

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.

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.

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.

handicap. Terme dont l'acceptation recouvre des conditions de nature et de gravité variées, dont certaines sont visibles et d'autres non (p. ex., déficience physique ou mentale, difficulté d'apprentissage, déficience auditive, déficience visuelle, épilepsie, sensibilité à des facteurs environnementaux). Un handicap peut être présent dès la naissance, être consécutif à un accident ou être dégénératif. (Voir <http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/disability>.)

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.

homophobie. Attitude désobligeante ou hostile, ou parti pris négatif à l'encontre des personnes qui sont ou qui se perçoivent comme lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgenres (LGBT). L'homophobie peut être manifeste ou tacite et exister tant sur le plan individuel que systémique. (Voir également *LGBT*.)

identité fondée sur le genre (ou identité sexuelle). Sentiment intime d'être une femme ou un homme. L'identité fondée sur le genre ne doit pas être confondue avec l'orientation sexuelle, et peut différer du sexe biologique déterminé à la naissance. (Voir *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* de la Commission ontarienne des droits de la personne au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

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.

intimidation. Selon la *Loi sur l'éducation* (1.(1)), « 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.

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.

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.

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.

lesbienne. Femme dont l'attrance et/ou les relations émotionnelles, romantiques, sexuelles ou physiques ont trait aux autres femmes.

LGBT. Sigle utilisé pour désigner les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres. Il recouvre implicitement une grande variété d'identités, peut-être mieux représentées par le sigle LGBT2SIQ, qui désigne les personnes *lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, transsexuelles, intersexuées* et *questionnant*. (Voir également **homophobie**.)

LGBT2SIQ. Voir **LGBT**.

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.

minorité visible. 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.

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**.)

motifs de discrimination. Les motifs de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario sont la race, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle; l'expression de l'identité sexuelle, le handicap, l'âge (au moins 18 ans; 16 ans et plus en occupation d'un logement); l'état matrimonial (y compris les partenaires du même sexe); l'état familial, l'état d'assisté social (logement uniquement); l'existence d'un casier judiciaire (emploi uniquement). Les motifs de discrimination comprennent également l'intersection des motifs (voir **intersectionnalité**), les raisons fondées sur l'association, soit parce que quelqu'un est associé à une personne identifiée par un motif de discrimination, ou encore les perceptions, à cause d'attributs négatifs que d'autres personnes associent à l'un ou à l'autre des motifs de discrimination prévus au Code. (Voir <http://www.ohrc.on.ca/fr/au-sujet-de-la-commission>.)

obligation d'accommodement. Obligation légale incombant aux conseils scolaires, aux employeurs, aux syndicats et aux fournisseurs de services en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, aux termes de laquelle ils doivent prendre des mesures qui permettent à chacun d'avoir accès aux prestations de services en toute égalité et d'y prendre part, et de participer pleinement et égalitairement, et de s'acquitter de son mieux des tâches confiées dans un cadre professionnel ou éducatif. (Voir <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

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.

orientation sexuelle. Le fait qu'une personne soit attirée sexuellement par une personne du même sexe, de l'autre sexe ou des deux sexes. (Voir également **LGBT et Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe** de la Commission ontarienne des droits de la personne au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

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.

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.

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.

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.

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.

propagande haineuse. Idées, convictions et idéologies véhiculées par voie écrite, orale ou électronique aux fins de créer, d'encourager, de perpétuer ou d'exacerber des attitudes ou agissements antagonistes, haineux ou agressifs vis-à-vis d'un ou de plusieurs groupes de personnes.

queer. Terme faisant référence à l'homosexualité autrefois considéré comme péjoratif, mais que beaucoup du mouvement LGBT se sont réappropriés et qu'ils utilisent désormais pour désigner de façon positive leur propre communauté.

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. (Voir *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* de la Commission ontarienne des droits de la personne au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.)

racialisation. Processus par lequel certains groupes sont désignés comme étant différents, et peuvent par conséquent être victimes de traitements différentiels et non équitables.

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.

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.

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.

religion. Voir *croissance*.

sexe. Caractéristiques biologiques qui déterminent si une personne est un homme ou une femme. (Voir également *genre*, *expression de l'identité sexuelle* et *identité fondée sur le genre*.)

sexisme. Préjugé, stéréotype ou discrimination envers autrui en raison de son sexe ou genre. Le sexisme 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.

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.

transgenre. Une personne transgenre est une personne dont l'identité sexuelle, l'apparence, l'expression de l'identité sexuelle ou l'anatomie ne sont pas conformes aux définitions ni aux attentes conventionnelles relativement aux hommes et aux femmes. Terme servant souvent à représenter une grande variété d'identités et de comportements sexuels.



BIBLIOGRAPHIE

Berger, M. J. s.d. Promouvoir les pratiques d'équité dans les écoles de l'Ontario. Rapport de recherche produit à l'Université d'Ottawa.

Code des droits de la personne de l'Ontario. L.R.O. 1990, Chapitre H.19. Disponible au <http://www.ohrc.on.ca> ou au http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90h19_f.htm.

Commission ontarienne des droits de la personne. 24 septembre 2003. *Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du Code*. Disponible au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

Commission ontarienne des droits de la personne. 2004. *Directives concernant l'éducation accessible*. Disponible au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

Commission ontarienne des droits de la personne. 2008. *Rapport annuel 2007/2008*. Toronto.

Commission ontarienne des droits de la personne. 2009. *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*. Disponible au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles. 2008. *Façonner une culture de respect dans nos écoles : Promouvoir des relations saines et sûres*. Toronto : ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 12 janvier 1989. Note politique/programmes n° 108 : « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires ». Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2004. *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2005. *L'éducation pour tous : Rapport de la Table ronde des experts pour l'enseignement en matière de littératie et de numératie pour les élèves ayant des besoins particuliers de la maternelle à la 6^e année*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *Les chemins de la réussite pour les élèves des Premières nations, Métis et Inuit – Élaboration de politiques pour une auto-identification volontaire et confidentielle des élèves autochtones : Pratiques réussies à l'intention des conseils scolaires de l'Ontario*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2008. *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*. Toronto.

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

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2013. *Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (M-12)*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 22 avril 2013. Note politique/programmes n° 119 : « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario ». Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2014. *Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario*. Toronto.

Rummens, J. A. 2004. *Opérationnaliser la race et ses fondements connexes dans la politique ontarienne des droits de la personne*. Dans Commission ontarienne des droits de la personne, *Diversité canadienne*, vol. 3, n° 3.

14-066

ISBN 978-1-4606-3156-0 (PDF)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2014

