

DOMAINE :	Élèves Sécurité et bien-être	En vigueur le :	21 octobre 2010
TITRE :	Équité et éducation inclusive	Révisée le :	27 février 2020

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin du présent document désignent aussi bien les femmes que les hommes à moins que le contexte n'en indique le contraire.

DÉFINITIONS

Code des droits de la personne de l'Ontario (souvent désigné simplement par « le code » ou « le Code »)

Loi provinciale qui promeut l'égalité des droits et 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.

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 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.

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.

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.

1. POLITIQUES, DIRECTIVES ADMINISTRATIVES, PROGRAMMES, ET PRATIQUES DU CONSEIL

Préambule

Le Conseil doit veiller à ce que son cycle d'examen des politiques lui permette d'intégrer les exigences du Code, des notes Politique/Programmes n° 108 [Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires](#), n° 119 [Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario](#) et n° 162 [Exemption de l'enseignement relatif aux contenus d'apprentissage du sujet « Développement de la personne et santé sexuelle » prévu dans Le curriculum de l'Ontario de la 1^{re} à la 8^e année – Éducation physique et santé \(2019\)](#) du ministère de l'Éducation de l'Ontario (« le Ministère ») ainsi que de la Stratégie dans l'ensemble de ses politiques et directives administratives, de ses programmes, de ses procédures et de ses pratiques. La diversité de l'ensemble de la communauté scolaire doit se retrouver dans tous les domaines des cultures d'enseignement, d'apprentissage et d'administration. Aucun effort ne doit être épargné pour déceler et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques qui pourraient limiter l'accès à l'emploi et l'égalité des chances pour les personnes issues de diverses communautés et de groupes sous-représentés. L'objectif poursuivi est de veiller à ce que les écoles soient inclusives et correspondent au profil des diverses communautés.

Politique du Conseil consiste à :

Servir son personnel, ses élèves et leurs familles 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, directives administratives, de ses programmes, de ses procédures et de ses pratiques, conformément aux principes du Code.

2. LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ

Préambule

Le Conseil souscrit aux principes d'un leadership informé qui inspire, donne du pouvoir et aide tous les intervenants à unir leurs efforts pour mettre en œuvre des pratiques et des comportements institutionnels propres à favoriser l'équité et l'éducation inclusive.

Le Conseil est résolu à assurer un leadership informé et partagé afin d'améliorer les résultats des élèves et de réduire les écarts de rendement entre les élèves en identifiant tous les obstacles et toutes les formes de discrimination, en s'y attaquant et en les éliminant, conformément aux principes du Code.

Le Conseil reconnaît le lien crucial qui existe entre le leadership des élèves et l'amélioration de leurs résultats, et il s'efforce de donner voix au chapitre aux élèves en ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive.

Conformément à la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, doivent favoriser une approche collaborative pour aborder tous les aspects de l'équité et de l'éducation inclusive, de façon à assurer la participation des élèves, des parents, des syndicats, des collègues et universités, des organismes fournisseurs de services et des divers autres partenaires communautaires.

Politique du Conseil consiste à :

Offrir un leadership informé pour améliorer le rendement des élèves et pour combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant tous les obstacles et toutes les formes de discrimination, conformément aux principes du Code.

3. RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE

Préambule

Le Conseil reconnaît que l'efficacité de l'examen, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance des politiques et des pratiques en matière d'équité et d'éducation inclusive requiert la participation de l'ensemble des membres de la communauté scolaire.

Le Conseil valorise les atouts dont toutes les intervenantes et tous les intervenants peuvent disposer afin de permettre à chaque élève d'apprendre efficacement et de rehausser les possibilités éducatives offertes à tous.

Le Conseil est résolu à établir, à maintenir et à élargir des partenariats avec les parents et les diverses communautés pour favoriser l'amélioration du système scolaire et des écoles.

Le Conseil prend des mesures pour identifier, examiner et éliminer les obstacles qui pourraient empêcher l'entière participation dans les relations communautaires dans le milieu scolaire.

Politique du Conseil consiste à :

Établir et maintenir des partenariats avec des communautés diversifiées afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves, de toutes les familles et de tous les employés soient représentés et que leurs besoins soient comblés.

4. CARACTÈRE INCLUSIF DU CURRICULUM ET DES PRATIQUES D'ÉVALUATION

Préambule

Lorsqu'il s'agit d'accroître le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation, la manière a autant d'importance que la substance. Il faut aussi tenir compte du non-dit, car il est connu que les élèves apprennent beaucoup plus que ce qui figure explicitement dans les programmes d'études. Dans son contenu et sa méthodologie, un curriculum inclusif doit tenir compte de l'expérience de vie de tous les élèves, sans égard à leur ascendance, leur culture, leurs origines ethniques, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur langue, leur capacités physiques ou intellectuelles, leur race, leur religion, leur statut économique ou toute autre forme historique de marginalisation.

L'évaluation, au service de l'apprentissage et en tant qu'apprentissage, est un élément essentiel d'un curriculum inclusif. Les enseignantes et les enseignants qui utilisent de multiples évaluations permettent aux élèves d'apprendre et peuvent vérifier l'exactitude de leur enseignement et de leurs méthodes d'évaluation; ils sont en mesure d'offrir un enseignement différencié et de donner aux élèves des occasions variées de montrer qu'ils ont atteint les objectifs d'apprentissage. Une évaluation efficace est fondée sur des pratiques exemplaires qui permettent de mesurer le rendement réel de chaque élève. En tenant compte du point de vue des élèves dans les pratiques d'évaluation, on ne peut qu'approfondir leur compréhension des matières enseignées.

Politique et directive administrative du Conseil consiste à :

Mettre en œuvre un curriculum inclusif et réviser ses ressources, ses stratégies pédagogiques et ses pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires pour que chaque élève puisse optimiser son potentiel d'apprentissage, conformément aux principes du Code et les notes Politique/Programmes n° 119 [Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario](#) et n° 162 [Exemption de l'enseignement relatif aux contenus d'apprentissage du sujet Développement de la personne et santé sexuelle prévu dans *Le curriculum de l'Ontario de la 1^{re} à la 8^e année – Éducation physique et santé \(2019\)*](#) du Ministère (voir ELE-séc-057.1DA : Exemption de l'enseignement du sujet « Développement de la personne et santé sexuelle »)

5. ADAPTATIONS POUR DIVERSES RELIGIONS

Préambule

Comme le Conseil est conscient de la diversité des religions dans la collectivité et lui accorde de l'importance, il est résolu à offrir à tous un milieu sûr, respectueux, équitable et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, notamment pour des motifs religieux.

La liberté de religion est un droit individuel et une responsabilité collective. Le Conseil et la communauté qu'il dessert doivent collaborer en vue de favoriser un milieu d'apprentissage inclusif qui soit accueillant pour toutes les personnes et protège leur liberté de religion. Le Conseil et son personnel doivent donc prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la liberté de religion et des pratiques religieuses, mais le Conseil s'attend à ce que les élèves et leurs familles l'aident à comprendre leurs besoins en la matière et collaborent avec lui et ses écoles en vue de déterminer des adaptations adéquates et raisonnables.

Politique et directive administrative du Conseil consiste à :

Reconnaître 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 prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations pour diverses religions à ses élèves et à son personnel (voir ELE-séc-057.2 : Directives sur les adaptations pour les diverses religions).

6. CLIMAT SCOLAIRE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

Préambule

Le climat scolaire doit être accueillant pour tous et encourager les parents, les élèves et les membres du personnel à prendre une part active pour faire en sorte que les principes du Code et de la Stratégie soient mis en application dans les écoles. Aux termes de la Stratégie, les conseils scolaires doivent utiliser les principes du Code ainsi que des outils de réflexion et d'évaluation de l'équité pour examiner leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques afin d'éliminer les éléments qui pourraient être discriminatoires. Dans un climat scolaire fondé sur le respect, la participation active de membres des groupes sous-représentés revêt aussi une grande importance. Grâce aux mécanismes mis en place par les conseils en vue d'éliminer la discrimination et le harcèlement, tous les membres de la communauté scolaire doivent savoir que toute plainte de discrimination fera l'objet d'un suivi rapide et mesuré.

Politique du Conseil consiste à :

S'engager 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.

7. APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Préambule

En accroissant les connaissances et les compétences mises en œuvre par les enseignantes et les enseignants dans l'art et la science de l'enseignement, l'apprentissage professionnel permet aux élèves de bénéficier d'un enseignement toujours plus complexe et précis. L'apprentissage professionnel continu jette les bases de changements positifs dans nos écoles. Il doit inclure la création et le partage du savoir (Earl et Katz, 2005) pour faire en sorte que toutes les voix se fassent entendre et que nous prenions conscience qu'il n'y a pas de savoir en soi, mais plutôt une quête continue d'une représentation plus approfondie de toutes choses grâce à l'ensemble de nos connaissances.

Politique du Conseil consiste à :

Fournir à ses administrateurs, à son personnel, à ses élèves et aux autres membres de la communauté scolaire des possibilités d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques visés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

8. RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

Préambule

Comme il fait partie d'un système d'éducation financé par les deniers publics, le Conseil reconnaît et assume la responsabilité qui lui incombe relativement à ses politiques, à ses décisions et aux mesures qu'il prend. Par souci de responsabilité et de transparence, en collaborant et en communiquant de manière respectueuse avec toute la communauté scolaire, il entend rendre compte de ses progrès par rapport à ses objectifs pour ce qui est d'examiner ses politiques, de planifier des améliorations dans les écoles et de mettre en œuvre la Stratégie.

Politique du Conseil consiste à :

Évaluer et suivre ses progrès au cours de la mise en œuvre de sa politique en matière d'équité et d'éducation inclusive; en intégrer les principes dans l'ensemble de ses autres politiques, directives administrative, programmes et pratiques; et communiquer ses résultats à la communauté.

POLITIQUES ET DIRECTIVES DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Cette loi provinciale garantit à tous l'égalité des droits et des chances, sans discrimination, dans des secteurs particuliers comme l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement. Les politiques et les directives de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) fixent des normes indiquant aux particuliers, aux employeurs, aux fournisseurs de logements et de services et aux décideurs comment ils doivent agir pour se conformer au Code. Ces documents sont importants, car ils représentent l'interprétation que la CODP fait du Code (au moment de leur publication).

Disponibles sur Internet : www.ohrc.on.ca

Disponibles sur demande sous d'autres formes accessibles

- Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* (2009)
- Politique sur la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement (2009)
- Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif (2009)
- Les droits de la personne au travail– Troisième édition (2008)
- Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne (2008)
- Politique sur la discrimination fondée sur la santé mentale et les vérifications des dossiers de la police (ébauche, 2008)
- Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (2007, 2002)
- Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial (2006)
- Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (2006, 2001)
- Guide concernant les renoncements relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne (2006)
- Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (2005)
- Directives concernant l'éducation accessible (2004)
- Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* (2003)
- Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (2001)
- Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (2000)
- Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (2000)
- Politique sur la mutilation génitale féminine (1997)
- Politique relative aux bourses d'études (1997)
- Directives concernant les programmes spéciaux (1997)
- Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (1996)
- Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (1996)
- Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (1996)
- Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (1996)
- Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (1996)
- Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (1996)