

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION**ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE****Approuvée le 13 novembre 2010****Révisée le 19 juin 2023****Prochaine révision en 2027-2028****Page 1 de 6**

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'engage à mettre en œuvre la *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (la Stratégie) et la *note Politique/Programmes (« NPP ») n° 119 du ministère de l'Éducation de l'Ontario* (le Ministère).

Cette politique a pour but de promouvoir un environnement scolaire et de travail inclusif, libre de toute forme de discrimination au sein duquel l'ensemble des membres de la communauté scolaire, à savoir, les élèves, les membres du personnel, les parents, tuteurs ou tutrices et tout autre intervenant, se sentent respectés, appuyés, valorisés et traités avec dignité, respect et équité.

Pour ce faire, le Conseil s'engage à respecter les principes d'équité et d'éducation inclusive et à contrer toutes les formes de discrimination fondée sur les motifs illicites prévus par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, (« le Code »), soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap ainsi que l'identité autochtone dans toutes ses opérations, ses politiques, ses programmes, ses procédures et ses pratiques, dans les limites des droits à l'enseignement en langue française reconnus par la *Loi sur l'éducation de l'Ontario* et l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le Conseil reconnaît l'impact des préjugés discriminatoires sur les peuples des Premières Nations, Métis et Inuits. Le Conseil reconnaît qu'un système d'éducation plus équitable, inclusif et diversifié favorise un sentiment d'appartenance chez tous les apprenants, ainsi que le sentiment de réussite et de responsabilité. Afin d'assurer un système d'éducation plus inclusif pour les peuples Autochtones, le Conseil s'engage dans la mesure du possible à contribuer à la mise en œuvre des recommandations de la Commission de vérité et réconciliation du Canada concernant l'éducation, à réfléchir de façon critique et créative sur les enjeux touchant les peuples Autochtones, et de promouvoir le développement d'une meilleure compréhension des cultures, des histoires, des langues, des modes de vie, des valeurs, ainsi que des perspectives et visions du monde contemporaines et traditionnelles des peuples autochtones.

Le Conseil reconnaît qu'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.

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION**ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE**

Page 2 de 6

- répond aux besoins individuels;

L'équité ne signifie pas un traitement identique pour tous. Bien au contraire, il s'agit de combler les besoins individuels de chacun, en reconnaissant et en respectant les identités sociales, l'intersectionnalité des identités multiples et de fournir les conditions nécessaires et les mesures d'intervention requises pour que tous puissent réussir.

- reconnaît et élimine les obstacles;

Tous les élèves et les membres du personnel sont appuyés équitablement grâce à l'identification et à l'élimination des préjugés et des obstacles discriminatoires, qu'ils soient individuels, systémiques ou croisés 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 élève et membre du personnel un sentiment d'acceptation et 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 Conseil et les écoles intégreront des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous leurs programmes, politiques et pratiques.

DÉFINITIONS

La présente politique incorpore par renvoi tous les termes définis par le Code et aux fins de la présente, les termes suivants veulent dire :

Diversité : Telle que définie par la Stratégie; 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'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle, à l'orientation sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion, et au statut économique, telle que définie par la Stratégie.

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION**ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE**

Page 3 de 6

Éducation inclusive : Telle que définie par la Stratégie; 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, telle que définie par la Stratégie.

Équité : Telle que définie par la Stratégie; 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.

Ministère : Désigne le ministère de l'Éducation.

Obstacle systémique : obstacle inhérent aux structures sociales ou administratives d'un organisme, y compris l'accessibilité physique d'un organisme, les politiques, pratiques et processus décisionnels internes, ou la culture d'entreprise. Bien que ces obstacles systémiques semblent neutres en apparence, ils peuvent avoir pour effet d'exclure les groupes protégés en vertu du *Code des droits de la personne*.

Peuples autochtones : Tel que définie par la Stratégie, 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.

DOMAINES D'INTERVENTION

Il incombe à la direction de l'éducation d'émettre des directives et autres textes d'application et d'accompagnement visant l'application de cette politique, d'en assurer la mise en œuvre dans chacune de ses écoles et de publier annuellement un sommaire des progrès réalisés.

Le Conseil reconnaît que les neuf domaines d'intervention ci-dessous sont primordiaux pour faire avancer et régner l'équité dans ses établissements et pour assurer un environnement éducatif accueillant et inclusif pour les élèves, les membres du personnel, les membres de la communauté, les parents, tuteurs et tutrices et tout autre intervenant.

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

Le Conseil s'engage à desservir les membres du personnel, les élèves et leurs familles issus des diverses communautés et tout autre intervenant 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 directives administratives et de ses pratiques, conformément aux principes du Code.

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION**ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE**

Page 4 de 6

2. LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ

Le Conseil exerce un leadership collectif et engagé visant à améliorer le rendement des élèves et à combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant tout préjugé discriminatoire et les obstacles systémiques à l'apprentissage.

3. ACTIVITÉS ET ORGANISATIONS D'ÉLÈVES

Le Conseil s'engage à appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui favorisent un milieu d'apprentissage inclusif, ainsi que l'acceptation et le respect des différences.

Ces activités et organisations peuvent, entre autres, encourager l'équité entre les sexes, encourager la lutte contre le racisme, favoriser la sensibilisation aux personnes ayant un handicap ou promouvoir la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles.

Ces activités et organisations peuvent comprendre, entre autres, des organisations « alliance gai-hétéro ».

Le nom de toute activité ou organisation d'élèves doit être conforme à la promotion d'un climat scolaire positif et un milieu d'apprentissage accueillant et inclusif.

4. RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE

Le Conseil s'engage à établir et à maintenir des partenariats avec l'ensemble de sa communauté afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves, de toutes les familles et de tous les membres du personnel soient reflétés au sein de ses comités et de ses partenariats.

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

Le Conseil s'engage à mettre en œuvre un curriculum inclusif et à réviser ses ressources, ses stratégies pédagogiques et ses pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les stéréotypes, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques, si tant est qu'ils existent, pour s'assurer qu'elles reflètent la diversité des besoins et des cheminements de chaque élève.

Le Conseil respecte la langue maternelle des élèves tout en leur offrant en collaboration avec les parents, tuteurs ou tutrices, des programmes de soutien en français dans le cadre des programmes et des activités d'aménagement linguistique en français.

6. ACCOMMODEMENTS POUR DIVERSES CROYANCES

Le Conseil reconnaît 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. Conformément au Code, le Conseil s'engage à respecter la liberté de religion et croyances de ses élèves et des membres du personnel en mettant en œuvre jusqu'au seuil du préjudice injustifié les demandes d'accommodements faites pour respecter les observances religieuses ou pratiques culturelles.

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION**ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE**

Page 5 de 6

Une demande d'accommodement peut viser une partie du curriculum de l'Ontario du ministère de l'Éducation ou des cas particuliers, par exemple : une activité marquant le début ou la fin du jour de classe; l'absence pour des fêtes religieuses; pratiques culturelles; prière; alimentation; jeûne; tenue vestimentaire; protection de la pudeur pendant les classes d'éducation physique, participation aux activités et aux programmes d'études de tous les jours.

Le Conseil, en prenant en considération ses impératifs opérationnels et pédagogiques indispensables au bon fonctionnement de ses activités courantes prend des mesures pour limiter les effets préjudiciables des activités et routines scolaires sur les croyances ou pratiques religieuses des élèves et des membres du personnel.

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

Le Conseil s'engage à favoriser un climat scolaire et un milieu d'apprentissage qui sont respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Le Conseil veille à mettre en œuvre des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les cas de discrimination et/ou de harcèlement, permettant une intervention en temps opportun.

8. APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Le Conseil s'engage à fournir aux membres du personnel ainsi qu'aux membres élus la possibilité de participer à des séances de formation portant sur les sujets sous-tendant l'éducation inclusive, dont la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur des motifs discriminatoires.

Le Conseil s'engage aussi à fournir aux élèves et aux parents, tuteurs ou tutrices de l'information qui renforcera leurs connaissances et leur compréhension à l'égard des questions d'équité et d'éducation inclusive.

9. RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

Le Conseil s'engage à afficher la présente politique sur son site Web et de communiquer tout progrès accompli en matière d'équité et d'éducation inclusive à la communauté.

Le Conseil tiendra compte de la présente politique dans l'élaboration de ses plans d'amélioration pluriannuels et dans la révision périodique de ses politiques.

Le Conseil s'engage à faire l'inventaire des mesures prises pour mettre en œuvre la présente politique et à noter les progrès accomplis et leur incidence sur la réduction des écarts en matière de rendement des élèves.

ÉCOLES – ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION

ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE

Page 6 de 6

RÉFÉRENCES

- Les directives administratives *Équité et éducation inclusive 3,405*
- L'Annexe A des directives administratives *Équité et Éducation inclusive, Directives administratives sur les accommodements pour diverses religions.*

Autres politiques du Conseil qui soutiennent l'équité et l'éducation inclusives

- Politique N°2,100 : *Dénonciation*
- Politique N°2,504 : *Accessibilité des services pour les personnes ayant un handicap*
- Politique N°3,103 : *Auto-identification volontaire des élèves autochtones*
- Politique N°3,104 : *Tenue vestimentaire*
- Politique N°3,203 : *Programme Bonne arrivée à l'école*
- Politique N°3,302 : *Utilisation d'un animal d'assistance par les élèves*
- Politique N°3,406 : *Évaluation du rendement des élèves*
- Politique N°3,407 : *Rassemblement au début ou à la fin du jour de classe*
- Politique N°5,101 : *Recrutement, sélection, embauche et promotion du personnel*
- Politique N°5,203 : *Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*
- Politique N°5,206 : *Mesures disciplinaires*

Autres références

- Ministère de l'Éducation de l'Ontario; *Comment tirer parti de la diversité – Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (2009) | (gov.on.ca)
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario; *Politique/Programmes Note 119 - Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario* (2013) | Ontario.ca
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario; *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario – Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*, 2014 | (gov.on.ca)
- Ministère de l'éducation; *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation* (2017) | (gov.on.ca)
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario; *Politique/Programmes Note 145 - Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves* (2018) | Ontario.ca