

RÉSOLUTION : 158-10
Date d'adoption : 28 juin 2010
En vigueur : 29 juin 2010
À réviser avant : Septembre 2012

OBJECTIF

1. Préciser les engagements du Conseil et les tâches à accomplir en ce qui a trait aux huit domaines d'intervention présentés dans la note Politique/Programmes no 119 *Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario* selon l'échéancier du Ministère et le plan d'action du Conseil.

ENGAGEMENTS

POLITIQUES, PROGRAMMES ET PRATIQUES DU CONSEIL

2. Le Conseil s'engage 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, de ses programmes, de ses directives administratives et de ses pratiques, conformément aux principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (Appendice A).

Le Conseil :

3. Établit le cadre sur lequel repose l'examen des politiques existantes ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique complète sur l'équité et l'éducation inclusive qui reconnaît les préjugés liés aux différences touchant la race, la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, l'état familial, la religion, la langue et les facteurs socioéconomiques, et qui vise à vaincre ces préjugés.
4. Examine les politiques existantes sur l'équité et l'éducation inclusive et élargit ou étoffe ces politiques de sorte qu'elles remplissent les exigences des règlements en vigueur, de la Stratégie, de la NPP n° 119 et du Code.
5. Fait en sorte que les principes de l'équité et de l'éducation inclusive se retrouvent et soient énoncés de manière explicite dans l'ensemble des politiques, des programmes, des activités, des pratiques et des plans d'amélioration du Conseil.
6. Veille à ce que toutes les politiques et les pratiques à venir soient élaborées et mises en œuvre en conformité avec la politique sur l'équité et l'éducation inclusive.
7. Recueille et analyse les données nécessaires pour surveiller les effets de la mise en œuvre de la politique sur l'équité et l'éducation inclusive.
8. Veille à ce que les personnes handicapées bénéficient d'adaptations adéquates, en conformité avec les exigences du Code.
9. Offre une formation aux dirigeants scolaires et aux gestionnaires chargés de l'embauche du personnel pour qu'ils mettent en place des pratiques équitables de recrutement et d'embauche qui tiennent compte de la diversité de la société ontarienne.

10. Offre l'occasion à la communauté scolaire tout entière, y compris les élèves, les membres du personnel, les parents, les conseillères et conseillers scolaires et les membres de la communauté, de prendre une part active à l'élaboration des politiques et des plans d'amélioration du Conseil, et ce, de manière continue.
11. Enquête de manière approfondie et en temps opportun sur toute allégation de discrimination ou de racisme et prend les mesures voulues en conformité avec les principes du Code.

LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ

12. Le Conseil offre 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 des droits de la personne* de l'Ontario.

Le Conseil :

13. Désigne 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.
14. Assure l'information et la formation continues des élèves, des gestionnaires, du personnel enseignant, des conseillères et conseillers en orientation, du personnel de soutien et des membres du Conseil concernant la mise en œuvre d'initiatives en matière de leadership ainsi que d'équité et d'éducation inclusive.
15. Établit, pour les postes de leadership, des critères de sélection qui accordent de l'importance à l'engagement manifeste envers l'équité et l'éducation inclusive ainsi qu'aux connaissances et aux compétences concernant la mise en œuvre de ces principes, le leadership inclusif et les conditions à remplir pour se conformer au Code.
16. Offre à l'ensemble du personnel une formation continue traitant en profondeur des principes relatifs aux droits de la personne ainsi que du rôle fondamental qu'ils jouent dans la création d'un milieu équitable et inclusif.
17. S'efforce d'inclure dans le leadership partagé des membres des communautés qui sont mal desservies ou marginalisées.

RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE

18. Le Conseil établit et maintient 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 reconnus et que leurs besoins soient comblés.

Le Conseil :

19. Revoit ou met en place des outils, par exemple des sondages sur le climat scolaire, afin de déterminer le point de vue des intervenants sur le milieu scolaire et de déterminer les mesures qui s'imposent.

20. Revoit la composition des comités existants, tels que les comités de participation des parents, pour déterminer s'ils sont représentatifs de la diversité au sein du Conseil et de la communauté dans son ensemble.
21. Examine ou approfondit les partenariats communautaires existants pour faire en sorte qu'ils soutiennent les principes de l'équité et de l'éducation inclusive.
22. Élargit les efforts de liaison avec la communauté afin de favoriser, au sein de nouveaux partenariats, la participation d'un échantillon représentatif de la diversité des élèves, des parents, du personnel, de la communauté et des organismes communautaires, y compris les groupes de gens d'affaires, de façon à promouvoir et à appuyer la création d'un milieu inclusif.
23. Établit des processus en vue d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques qui empêchent la pleine participation de certains secteurs de la communauté scolaire en ce qui concerne la représentation au Conseil ou la participation à ses activités.

CARACTÈRE INCLUSIF DU CURRICULUM ET DES PRATIQUES D'ÉVALUATION

24. Le Conseil met en œuvre un curriculum inclusif et révisé 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.

Le Conseil :

25. Révisé les politiques et les pratiques d'évaluation des travaux des élèves afin d'y relever et d'en éliminer les préjugés systémiques potentiels en vue de réduire les écarts de rendement, en se fondant sur des principes conformes au Code.
26. Soutient la révision par les écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive de chaque école, particulièrement en ce qui concerne les motifs de discrimination visés par le Code (ex. : la race, le sexe, un handicap, la croyance ou la religion ainsi que l'orientation sexuelle).

ADAPTATIONS POUR DIVERSES RELIGIONS

– Voir aussi la politique spécifique à cet effet – ADC08

27. 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, et prend toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations pour diverses religions à ses élèves et à son personnel.

Le Conseil :

28. Consulte les membres des divers groupes religieux représentés au sein du Conseil pendant l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique.
29. Informe les élèves et leurs parents ou tuteurs ainsi que les membres du personnel de leur droit de demander des adaptations en raison de leurs croyances et de leurs pratiques religieuses.

30. Prépare des directives administratives sur les adaptations pour diverses religions en conformité avec le Code, qui interdit la discrimination fondée sur la croyance et sur d'autres motifs et qui impose une obligation d'adaptation.
31. Accorde aux élèves et au personnel des adaptations pour diverses religions en conformité avec le Code.

CLIMAT SCOLAIRE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

32. Le Conseil s'engage 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.

Le Conseil :

33. Met en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui limitent la participation des élèves, des parents et de la communauté, de sorte que la communauté dans son ensemble ainsi que les divers groupes qui la composent soient mieux représentés au sein du Conseil et aient accès aux initiatives du Conseil.
34. Met en place des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et au Conseil d'intervenir rapidement et efficacement comme l'exige la NPP no 145 de 2009, *Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves*.
35. Promeut des comportements positifs en instituant ou en renforçant des programmes proactifs en vue de réduire les suspensions et les renvois d'élèves et de respecter les exigences de la NPP n° 144 de 2009, *Prévention de l'intimidation et intervention*.
36. Crée une culture d'attentes élevées au sein de laquelle la poursuite de l'excellence est constante et le milieu est empreint de respect.

APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

37. Le Conseil fournit 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.

Le Conseil :

38. Appuie la révision par les écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.
39. Affecte des ressources pour donner aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux membres du Conseil des occasions de participer à des initiatives de formation en matière de leadership ainsi que d'équité et d'éducation inclusive.

40. Offre une formation de lutte contre le racisme et la discrimination aux élèves, aux administratrices et administrateurs, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux membres du Conseil et fait en sorte que les principes de l'équité et de l'éducation inclusive soient modélisés et incorporés dans les programmes d'apprentissage professionnel.

RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

41. Le Conseil évalue et suit ses progrès au cours de la mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive; en intègre les principes dans l'ensemble de ses autres politiques, programmes et pratiques; et communique ses résultats à la communauté.

Le Conseil :

42. Intègre les principes de l'équité et de l'éducation inclusive dans l'ensemble des politiques, des programmes et des pratiques.
43. Communique activement la politique sur l'équité et l'éducation inclusive aux élèves, aux enseignantes et enseignants, aux parents, aux membres du personnel, aux conseils d'école, aux partenaires communautaires et aux bénévoles, et affiche cette politique sur son site Web. Dans un contexte d'amélioration continue, il demande une rétroaction et l'utilise pour améliorer la politique.
44. Fait participer les équipes des écoles et du Conseil à la planification de l'amélioration des écoles en mettant l'accent sur l'identification et l'élimination des obstacles à la réussite des élèves.
45. Établit des processus pour surveiller les progrès et évaluer l'efficacité des politiques, des programmes et des mécanismes.
46. Rend compte au ministère de l'Éducation et à la communauté locale, au moyen de critères précis, des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie et de l'incidence de cette dernière sur la réussite des élèves.
47. Assure la transparence du processus des comités d'identification, de placement et de révision (CIPR), et informe et appuie les parents tout au long de ce processus.
48. La mise en œuvre de ces engagements et actions se fait selon le calendrier défini par la Stratégie et selon le plan d'action du Conseil.

Il incombe à la direction de l'éducation, d'émettre, le cas échéant, les directives administratives pour la mise en place de cette politique au niveau du Conseil et les directives administratives pour la mise en place de la Stratégie au niveau des écoles.

Références : *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi constitutionnelle de 1982*
Code des droits de la personne de l'Ontario
Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive
Note Politique/Programmes n° 119 du 24 juin 2009 : *Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*
Note Politique/Programmes n° 144 du 19 octobre 2009 : *Prévention de l'intimidation et intervention.*
Note Politique/Programmes n° 145 du 19 octobre 2009 : *Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves*

Appendice A

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 renonciations 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).