



01 | ADM - ADMINISTRATION

ADM-03 : Équité et éducation inclusive

EN VIGUEUR : 2024-10-29
RÉVISÉE LE :

OBJET

La présente directive administrative est présentée conformément à la métadirective ADM-01 – *Élaboration, révision et adoption d'une directive administrative* et découle des limites opérationnelles de la direction de l'éducation 3.0 – Contraintes globales à la direction de l'éducation et secrétaire-trésorier, 3.3 – Traitement des parents, tuteurs et élèves et 3.4 – Traitement du personnel et des bénévoles, à ce titre, fait l'objet de rapports annuels de monitoring.

Le Conseil scolaire catholique des Grandes Rivières (CSCDGR) a le mandat de fournir, dans la conduite de l'ensemble de ses opérations, des services d'éducation dans un milieu de vie, d'apprentissage et de travail qui appuie et favorise la diversité au sein de sa communauté catholique de langue française, et ce, dans le respect de ses droits constitutionnels et linguistiques.

Le CSCDGR accorde une importance primordiale à sa double mission catholique et francophone et il entend pleinement la soutenir en se prévalant de la protection que lui accordent la *Loi constitutionnelle de 1867*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'éducation*. Les principes d'équité et d'éducation inclusive discutés dans la présente directive administrative seront mis en œuvre dans le respect de ces droits.

DESTINATAIRES

La présente directive administrative s'adresse aux membres du personnel, aux élèves, aux parents et aux membres de la communauté du CSCDGR.

DÉFINITIONS

« **Diversité** » se définit comme la présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société, comme la race, la langue, le sexe, la religion, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou intellectuelles et l'origine ethnique.

« **Équité** » se définit comme un 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** » se définit comme une éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. La diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées dans leurs différences.

MODALITÉS D'APPLICATION

Le CSCDGR intègre les principes d'équité et d'éducation inclusive au sein de l'ensemble de ses opérations, de façon qu'ils fassent partie intégrante de ses activités et imprègnent tous les aspects du fonctionnement des écoles francophones catholiques.

Le CSCDGR s'efforce d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de nuire à l'apprentissage et au développement de ses élèves et à leur contribution à la société.

De plus, le CSCDGR s'efforce 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 CSCDGR 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 CSCDGR et de réagir à ces expériences.

PROCESSUS

Le CSCDGR reconnaît l'importance des objectifs énoncés dans la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive du ministère de l'Éducation de l'Ontario dans sa politique/programme Note 119 et il s'engage à déployer des ressources raisonnables pour leur mise en œuvre. Ces trois objectifs sont :

- le leadership collectif et engagé, où le CSCDGR s'efforce d'éliminer la discrimination et les préjugés;
- la mise en œuvre de politiques et de pratiques d'équité et d'éducation inclusive, pour favoriser des milieux positifs où chaque personne est respectée et bien accueillie;
- la responsabilité et la transparence sur les progrès continus et partagés de la mise en œuvre de la Stratégie.

Pour atteindre ces objectifs, le CSCDGR met en œuvre des mesures dans les huit (8) domaines suivants :

1. Les politiques, programmes, directives administratives, pratiques et opérations du Conseil

Dans le cadre de l'élaboration et de la révision de ses politiques, ses programmes, ses directives administratives, ses pratiques et ses opérations, le CSCDGR intègre, dans la mesure où ceux-ci respectent ses droits confessionnels et linguistiques, les principes d'équité et d'éducation inclusive.

En ce qui concerne les élèves, le CSCDGR s'efforce d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de nuire à l'apprentissage et au développement des élèves et à leur contribution à la société. Le Code de conduite des écoles est révisé pour inclure les principes d'équité et d'éducation inclusive et traite de l'intimidation, du harcèlement et de la discrimination.

En ce qui concerne le personnel, le Conseil s'efforce 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. Le CSCDGR offre des formations au personnel chargé de recruter de nouveaux membres pour faciliter l'instauration de pratiques équitables, justes et inclusives.

2. Le leadership collectif et engagé

Le Conseil assure, à tous les niveaux de l'organisation, un leadership apte, d'une part, à identifier les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage et, d'autre part, à mettre en œuvre des mesures raisonnables favorisant leur élimination au sein de ses écoles et services. Ce leadership est appelé à promouvoir un milieu collaboratif au sein du CSCDGR dans lequel les participantes et les participants - élèves, parents, syndicats et autres partenaires - ont en commun un engagement envers les principes et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.

Le Conseil désigne également une personne ressource qui assure la liaison avec le ministère de l'Éducation et les autres conseils scolaires pour partager des informations sur les défis rencontrés, les ressources utilisées pour y faire face et les pratiques gagnantes mises en œuvre en matière d'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Le CSCDGR favorise la participation active des élèves, des parents, des membres du personnel et des partenaires de sa communauté scolaire catholique de langue française afin de créer et de maintenir un climat scolaire positif qui favorise la réussite des élèves. Dans le respect de sa mission éducative catholique et francophone, le Conseil promeut, lorsque approprié, l'établissement de nouveaux partenariats mobilisant des élèves, parents, membres du personnel et membres communautaires d'horizons différents, ainsi que divers organismes.

Dans le cadre de la création ou de la mise à jour de la membricité de ses comités et de ses partenaires, le CSCDGR considère la recherche de personnes dans le respect de sa mission éducative qui prône l'ouverture sur le monde et selon les besoins et le profil du Conseil (p.ex., parents, tuteurs, tutrices, élèves, membres du personnel et membres de la communauté).

Le CSCDGR encourage les membres du personnel à participer activement à l'intégration des nouveaux arrivants (élèves et parents) afin qu'ils puissent contribuer à la vitalité du milieu scolaire et à la réalisation de sa mission.

Le sondage sur le climat scolaire fait état de données sur l'accueil et la valorisation des parents et des partenaires communautaires dans les écoles et les bureaux du CSCDGR.

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

Le CSCDGR met en place des programmes d'études inclusifs et des pratiques d'évaluation non discriminatoires, fondés sur les valeurs catholiques. Le CSCDGR fournit à ses élèves des occasions d'apprentissage authentiques et pertinentes qui reflètent différents contextes historiques et culturels.

Lors de la révision des ressources et des pratiques d'enseignement et d'évaluation, le CSCDGR s'efforce d'identifier et d'éliminer, le cas échéant, les stéréotypes, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage et à la réussite des élèves.

Dans la mesure du possible et tenant compte des obligations d'offrir une éducation de qualité qui respecte les programmes-cadres du ministère de l'Éducation de l'Ontario, le CSCDGR doit opérer des écoles sécuritaires et respecter ses engagements contractuels envers les membres de son personnel, en favorisant la présence d'employées et employés qui reflètent la diversité de ses communautés scolaires.

5. Les adaptations pour diverses religions

Dans le respect de ses droits confessionnels, le CSCDGR met en place une procédure d'examen des demandes d'adaptation pour diverses religions, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*, lorsqu'une telle demande est faite pour une ou un élève ou par un membre du personnel et ce, en conformité avec la directive administrative pertinente sur les adaptations pour les diverses religions (à venir).

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

Le CSCDGR favorise un climat scolaire et de travail exempt de tout harcèlement ainsi que de toute discrimination conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Le CSCDGR favorise un climat scolaire positif et inclusif afin que tous les élèves se sentent en sécurité, accueillis et acceptés. Il s'assure d'avoir en place des mécanismes permettant aux élèves de signaler les cas de discrimination et de harcèlement et permettant au CSCDGR d'intervenir rapidement. Ces mécanismes contiennent des dispositions à l'encontre des représailles. Le CSCDGR tient compte également des principes d'équité et d'éducation inclusive dans l'élaboration et la mise en œuvre des processus affectant les élèves dont, notamment, les processus de nature disciplinaire.

En ce qui concerne le personnel, le CSCDGR a en place la directive administrative RH-05 portant sur le harcèlement et la discrimination pour des raisons fondées sur un motif illicite en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* qui offre des mécanismes permettant au personnel de signaler les cas de discrimination et de

harcèlement pour que le Conseil intervienne rapidement. Ces mécanismes contiennent des dispositions à l'encontre des représailles.

7. L'apprentissage professionnel

Le CSCDGR promeut la formation ainsi que le partage d'informations en matière d'équité et d'éducation inclusive. Il fournit notamment aux élèves et aux parents de l'information pour renforcer leurs connaissances et leur compréhension des questions d'équité et d'éducation inclusive. 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 écoles sont encouragés et soutenus.

Le Conseil offre aux membres de son personnel et aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des séances de formation dont le contenu est en lien avec les principes d'équité et d'éducation inclusive.

8. La responsabilité et la transparence

Dans le cadre de sa planification pluriannuelle, le Conseil tient compte de la stratégie d'équité et d'éducation inclusive, par exemple en prenant des mesures d'identification et d'élimination des obstacles nuisant à l'apprentissage des élèves. Des mécanismes sont mis en place pour traiter les incidents d'intimidation, de discrimination et de harcèlement de façon rapide. Le CSCDGR affiche sur son site Web sa directive administrative sur l'équité et d'éducation inclusive ainsi que ses propres directives qui intègrent les principes d'équité et d'éducation inclusive. La direction de l'éducation informe la communauté des progrès accomplis en matière d'équité et d'éducation inclusive lors de la présentation de son rapport annuel.

SUIVIS ET COMMUNICATION

- Afin de se conformer aux exigences et aux objectifs du ministère de l'Éducation en matière d'équité et d'inclusion, le CSCDGR procède à des sondages auprès des parents, des élèves et du personnel de façon périodique afin de vérifier l'état de la situation, les progrès et de mettre en place des mesures correctives là où il est nécessaire.

RÉFÉRENCES ET FONDEMENTS LÉGISLATIFS

- *Loi constitutionnelle de 1867*
- *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- *Loi sur l'éducation de l'Ontario*
- Politique/Programme Note 119
- [Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques](#)

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES ASSOCIÉES

- RH-05 : Harcèlement et la discrimination pour des raisons fondées sur un motif illicite en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- ADE-01 : Cérémonie de rassemblement du début de la journée
- 3106 : Recrutement et embauche du personnel (en révision)
- 4102 : Accessibilité pour les services à la clientèle (en révision)
- 6121 – Auto-identification des élèves autochtones (en révision)
- 6125 – Admission des élèves (en révision)
- 6135 – Élèves ayant des affections médicales prédominantes (en révision)
- Directives administratives : Adaptation pour les diverses religions (à venir)

ANNEXES

- Sans objet