

Procédure administrative :	<i>Équité et éducation inclusive : personnel</i>	Numéro :	<i>PA – 7.051.1</i>
Catégorie :	<i>Administration des écoles</i>	Pages :	<i>4</i>
Approuvée :	<i>le 1^{er} novembre 2010</i>	Modifiée :	<i>le 1^{er} mai 2017</i>

1. Préambule

Le Conseil scolaire catholique Providence a pour objectif de créer un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif dans ses écoles. À cette fin, son personnel vise à identifier et éliminer les préjugés et la dynamique de pouvoir qui leur est associé. Le conseil favorise la diversité dans sa communauté catholique de langue française, et ce, dans le respect de ses droits constitutionnels et linguistiques.

Le Conseil scolaire catholique Providence accorde une importance primordiale à sa double mission catholique et francophone. Il entend soutenir pleinement cette dernière en se prévalant de la protection des droits confessionnels accordés aux écoles catholiques par l'article 93 de 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 et les obstacles 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 sont formulés dans la présente procédure administrative dans le respect des valeurs catholiques et seront mis en œuvre dans le respect de ces droits.

2. Les politiques, programmes, directives administratives, lignes directrices et pratiques du Conseil

Le Conseil scolaire veille à cerner et éliminer, dans le respect de ses droits confessionnels et linguistiques, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques 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, susceptibles de limiter l'accès des personnes à l'emploi, au mentorat, à la rétention et à la promotion du personnel, ainsi qu'à la planification de la relève, le cas échéant.

Le conseil établit le cadre sur lequel repose l'élaboration et la révision des politiques, programmes, directives administratives, lignes directrices et pratiques concernant le personnel.

Ce cadre traitera notamment des points suivants :

- 2.1 des éléments à considérer en rapport avec les principes d'équité et d'éducation inclusive dont, dans la mesure du possible et compte tenu des obligations du conseil, l'opportunité de favoriser le recrutement de membres du personnel qui reflètent la diversité des membres de sa communauté;
- 2.2 le processus à suivre afin de repérer les modifications à apporter aux pratiques courantes, notamment en ce qui concerne la consultation des parties prenantes;
- 2.3 le suivi à assurer afin d'évaluer l'incidence de l'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques concernant le personnel;
- 2.4 la révision de la politique;
- 2.5 la conformité 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.

3. Le leadership collectif et engagé

Le conseil offre aux membres de son personnel et aux conseillers scolaires les outils nécessaires pour exercer un leadership éclairé en matière d'équité et d'éducation inclusive. Le conseil désigne une personne qui assure la liaison avec le ministère de l'Éducation et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis rencontrés, les ressources utilisées pour y faire face et les pratiques réussies mises en œuvre par le conseil en matière d'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive conforme à la religion catholique et aux enseignements moraux de l'Église catholique.

Le Conseil scolaire favorise 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.

4. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Dans le cadre de la mise sur pied ou du réexamen de la structure de ses comités et partenariats, le conseil tient compte de la mobilisation de membres du personnel d'horizons différents, dans le respect de sa mission éducative, religieuse et linguistique. Le conseil encourage les membres du personnel à participer activement à l'intégration des nouveaux arrivants (élèves et parents) et de leurs différences afin que ceux-ci puissent contribuer à la vitalité du milieu scolaire et de la mission catholique et linguistique du conseil.

Le conseil examine 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 tout en respectant l'enseignement de l'Église catholique et sa mission linguistique.

Le conseil appuie la mise 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 et que tous puissent avoir un meilleur accès à leurs initiatives.

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

Le conseil encourage l'utilisation de stratégies d'enseignement efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des cheminements de chaque élève. Afin de déceler et d'éliminer tous les préjugés discriminatoires qui empêchent les élèves de réaliser leur potentiel d'apprentissage, les écoles examinent leurs pratiques d'évaluation et de communication du rendement afin qu'ils suivent les principes directeurs de la politique « 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. » Le conseil encourage les enseignants à utiliser des stratégies d'évaluation décrites dans la section portant sur l'évaluation du rendement dans les programmes-cadres qui composent le curriculum.

Le conseil révisé les 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 ainsi les éliminer.

Les écoles veillent à la révision des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.

Le Conseil scolaire apporte des adaptations raisonnables aux programmes et aux installations scolaires afin de répondre aux besoins des élèves selon leurs capacités physiques ou intellectuelles, selon le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, la race, l'origine ethnique, la religion, le statut socioéconomique ou d'autres facteurs.

6. Lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions

Le conseil promeut le respect des valeurs que sont la liberté de religion et l'absence de comportements discriminatoires ou de harcèlement basés sur la religion. Il prendra toutes les mesures raisonnables pour fournir une adaptation pour motifs religieux en fonction des droits conférés au système scolaire catholique par la loi en matière de confessionnalité les dispositions de la *Loi constitutionnelle de 1867*, de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et de la *Loi sur l'éducation*.

Le conseil établit une procédure d'examen des demandes d'adaptation présentées par les membres du personnel.

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

Le conseil veille à mettre en place des mécanismes permettant au personnel de signaler les cas de discrimination et de harcèlement permettant ainsi d'intervenir rapidement. Ces mécanismes contiennent des dispositions à l'encontre des représailles.

8. L'apprentissage professionnel

Afin de favoriser un système scolaire exempt de discrimination, le conseil offre à ses employés des occasions de participer à des initiatives de formation professionnelle et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive conformément aux enseignements catholiques et aux droits confessionnels.

9. La responsabilité et la transparence

Dans son rapport annuel, le directeur de l'éducation informe le ministère de l'Éducation des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive.

Le conseil affiche sur son site Web ses directives administratives sur l'équité et d'éducation inclusive ainsi que sa propre politique qui intègre les principes d'équité et d'éducation inclusive.

Dans ce document, ainsi que dans toutes les politiques du Conseil, un genre inclut l'autre, tout comme le singulier englobe le pluriel lorsque le contexte l'exige.

Renvoi : P – 7.051 – Équité et éducation inclusive