

**CODE**

Council of Ontario Directors of Education

# ÉQUITÉ ET ÉDUCATION INCLUSIVE : ALLER PLUS LOIN

UN OUTIL POUR APPUYER LES CONSEILS  
SCOLAIRES DE L'ONTARIO DANS LA MISE  
EN ŒUVRE D'UNE ÉDUCATION ÉQUITABLE  
ET INCLUSIVE

Document de travail



# Table des matières

1. Introduction . . . . .	2
2. Contexte . . . . .	3
3. Domaines d'intervention de la politique d'équité et d'éducation inclusive (PÉÉI) . . . . .	4
4. Intégration de l'équité et de l'éducation inclusive dans la planification de l'amélioration . . . . .	6
5. Principes directeurs de l'équité et de l'éducation inclusive . . . . .	6
6. La rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive . . . . .	7
7. Utilisation de la rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive . . . . .	8

## ANNEXES

A. Lignes directrices pour la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive . . . . .	9
B. Résultats escomptés de la politique d'équité et d'éducation inclusive . . . . .	12
C. Glossaire* . . . . .	14
D. Rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive . . . . .	18
• Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques . . . . .	19
• Le leadership collectif et engagé . . . . .	24
• Les relations communautaires dans le milieu scolaire . . . . .	27
• Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation . . . . .	30
• Les adaptations pour diverses religions . . . . .	33
• Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement . . . . .	35
• L'apprentissage professionnel . . . . .	37
• La responsabilité et la transparence . . . . .	38

Les définitions dans le glossaire et le contenu référencé tout au long de la rubrique sont adaptés des documents et des politiques du ministère de l'Éducation de l'Ontario. S'il vous plaît consulter le site Web du ministère à [www.edu.gov.on.ca](http://www.edu.gov.on.ca) pour plus d'informations.

# Introduction

Depuis la publication de la politique d'équité et d'éducation inclusive du Ministère en 2009, les conseils scolaires de l'Ontario ont établi des politiques d'équité et d'éducation inclusive, et ont développé des approches de mise en œuvre selon leurs propres structures organisationnelles, processus et circonstances locales.

Ce document, intitulé *Équité et éducation inclusive : aller plus loin*, est un projet du Council of Ontario Directors of Education, avec l'appui du ministère de l'Éducation. Son objectif est de fournir aux leaders des conseils scolaires de l'Ontario un outil pour :

- a) soutenir la mise en œuvre actuelle de leur politique d'équité et d'éducation inclusive grâce à des applications plus intensives;
- b) évaluer les progrès accomplis dans leur politique d'équité et d'éducation inclusive afin de renforcer la mise en œuvre; et
- c) déterminer leurs propres voies vers la pleine intégration de l'équité et de l'éducation inclusive dans les plans d'amélioration des écoles et du conseil, et dans leur planification stratégique pluriannuelle.

Cet outil, présenté sous forme de rubrique, établit un nombre de résultats escomptés. Une description des indicateurs de performance clés est fournie pour chaque résultat, organisée en trois stades de développement le long d'un continuum : planification, pratiques efficaces et intégration.

Ce document aidera les conseils scolaires à approfondir et à étendre la mise en œuvre de ces approches afin d'obtenir les meilleurs résultats scolaires et sociaux pour tous les élèves dans leurs conseils. Il s'appuie sur le travail positif qui a été accompli à date pour promouvoir l'équité et l'éducation inclusive dans les écoles et les conseils scolaires de l'Ontario. Il fournit également une occasion pour les conseils de se pencher sur l'avenir et prendre des mesures pour soutenir une mise en œuvre continue de sorte que tous les élèves puissent atteindre leur plein potentiel, indépendamment de leur origine ou de leurs circonstances personnelles.

À l'automne 2013, le ministère de l'Éducation a tenu des discussions avec des particuliers et des organismes des quatre coins de la province pour identifier les compétences et les connaissances dont les apprenants de l'Ontario auront besoin dans l'avenir. À la suite de ces discussions, le ministère a publié *Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario* (2014).

Cette vision renouvelée fait fond sur les trois priorités actuelles du système, soit améliorer le rendement des élèves, combler les écarts de rendement chez les élèves et accroître la confiance du public et définit quatre nouveaux objectifs. L'un de ces objectifs est assurer *l'équité*, afin que tous les enfants et tous les élèves seront motivés à réaliser leur plein

potentiel et vivront des expériences d'apprentissage enrichissantes depuis la naissance jusqu'à l'âge adulte.

Le principe fondamental derrière ces efforts est que :

« chaque élève a la possibilité de réussir, peu importe les facteurs tels que l'ascendance, la culture, l'origine ethnique, le sexe, l'identité fondée sur le genre, la langue, les capacités physiques ou intellectuelles, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou la situation socioéconomique »

(p. 8, *Atteindre l'excellence*, ministère de l'Éducation).

Ces quatre nouveaux objectifs – atteindre l'excellence, assurer l'équité, promouvoir le bien-être et rehausser la confiance du public – sont liés. L'atteinte de l'un favorise l'atteinte des autres.

Cette vision renouvelée renforce davantage notre fondement visant la collaboration, l'apprentissage continu et l'amélioration aux niveaux de l'école, du conseil et de la province pour soutenir la réussite et le bien-être de tous les élèves.

### Pourquoi est-ce appelé « Document de travail »?

Afin d'appuyer davantage les conseils scolaires lors de leur utilisation de la rubrique contenue dans *Équité et éducation inclusive : Aller plus loin*, CODE travaillera avec des conseils scolaires représentatifs pour identifier les pratiques et stratégies efficaces, et les leçons apprises. L'objectif est d'approfondir et d'étendre la mise en œuvre des principes d'équité et d'éducation inclusive dans les plans d'amélioration pluriannuels des conseils et des écoles. Les informations et suggestions recueillies dans le cadre de cette collaboration seront ajoutées au document tout au long de 2015 et partagées avec tous les conseils scolaires.

## Contexte

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a fourni aux conseils scolaires les documents suivants pour appuyer l'équité et l'éducation inclusive :

- *La Loi sur l'éducation* (1990, disposition 29.1 du paragraphe 8(1)) exige que les conseils scolaires élaborent et mettent en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive.
- *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (2009) établit la vision d'un système d'éducation équitable et inclusif dans lequel tous les élèves, les parents et membres de la communauté scolaire se sentent acceptés et respectés; et chaque élève est épaulé et motivé à réussir dans une culture d'apprentissage exigeant un niveau de rendement élevé.



6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement
7. L'apprentissage professionnel
8. La responsabilité et la transparence

Le Ministère s'attend à ce que chaque conseil scolaire ait déjà en place et maintient des programmes, des procédures et des pratiques qui reflètent les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les huit domaines d'intervention. En outre, les conseils scolaires doivent mettre en place des procédures pour mesurer les progrès accomplis au fil du temps, et que ces progrès soient partagés avec les parties prenantes sur une base régulière. Le Ministère attend des conseils scolaires qu'ils « démontrent une amélioration continue, sur une base annuelle, en ce qui a trait à l'intégration de la politique d'équité et d'éducation inclusive au sein de toutes les opérations du conseil » (p. 8, NPP 119, 2013).

La politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil doit être conforme aux exigences de la NPP 119 et la Loi sur l'éducation, le Code des droits de la personne de l'Ontario (« le Code »), la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée (LAIMPVP), la loi sur les personnes handicapées de l'Ontario (LHPO), la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), et la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents et d'autres lois pertinentes, le Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires de l'Ontario (tel que précisé dans la NPP 128), la politique du conseil sur la prévention de l'intimidation et intervention (tel que précisé dans la NPP 144), la politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française (PAL) et toute autre politique pertinente du conseil.

Pour les conseils scolaires catholiques et dans les conseils de langue française, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive se fait dans le contexte des droits constitutionnels accordés aux écoles catholiques par l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et par la *Loi sur l'éducation*, ainsi que dans le contexte des droits linguistiques accordés aux ayants droit francophones par l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Loi sur l'éducation*. En outre, les conseils scolaires doivent se référer également à la Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française.

Le Ministère reconnaît que les conseils scolaires sont à différents stades en ce qui a trait à la mise en œuvre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive et qu'ils ont la flexibilité nécessaire pour adapter leur politique d'équité et d'éducation inclusive afin de tenir compte des besoins locaux et des circonstances locales. Les attentes en matière de mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils figurent à l'annexe A, adaptées de *Comment tirer parti de la diversité : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*, 2009.

# Intégration de l'équité et de l'éducation inclusive dans la planification de l'amélioration

Les processus de planification du Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (M-12), de l'amélioration de l'école, d'accompagnement du conseil scolaire, de l'amélioration du conseil, des initiatives de la réussite des élèves, des activités écoles sécuritaires et accueillantes, les processus de planification stratégique pluriannuelle, offrent tous d'importantes opportunités pour intégrer les approches d'équité et d'éducation inclusive pour avoir un impact sur les résultats des élèves et combler les écarts de rendement des élèves.

En outre, les approches du conseil pour aborder l'engagement des parents, l'engagement des élèves, la diversité de la main-d'œuvre, la planification de la relève, l'apprentissage professionnel et les adaptations pour diverses religions sont aussi l'occasion de sensibiliser et de renforcer les capacités, et mettre en œuvre des stratégies qui favorisent la réussite des élèves de tous les milieux et circonstances.

Les membres du personnel conduisant le processus de planification de l'amélioration des écoles et du conseil sont encouragés à travailler en collaboration pour assurer la cohérence dans les approches d'équité et d'éducation inclusive dans tous les domaines fonctionnels. Ceci permettra d'assurer que les principes directeurs en matière d'équité et d'éducation inclusive sont partagés et mis en application de manière cohérente et uniforme dans tous les domaines de la planification de l'amélioration des écoles et du conseil.

## Principes directeurs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive (ÉÉI)

Les principes directeurs suivants sont énoncés dans le document du ministère de l'Éducation *Comment tirer parti de la diversité, Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques* :

### Une éducation équitable et inclusive

1. 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.*
2. répond aux besoins individuels;  
*L'équité ne signifie pas traitement identique pour tous les élèves. Bien au contraire, il s'agit de combler les besoins individuels de chaque élève et de fournir les conditions nécessaires et les mesures d'intervention requises pour l'aider à réussir.*



3. reconnaît et élimine les obstacles;  
*Tous les élèves sont appuyés équitablement grâce à l'identification et à l'élimination des barrières discriminatoires qui les empêchent de réaliser leur plein potentiel.*
4. encourage un sens d'appartenance;  
*Offrir une éducation équitable et inclusive est primordial pour procurer à chaque enfant un sentiment de bien-être.*
5. met à contribution la communauté dans son ensemble;  
*Des partenaires efficaces et significatifs entre écoles et communautés constituent une composante essentielle d'un système d'éducation reposant sur l'équité et l'inclusion.*
6. 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.*
7. se manifeste dans l'ensemble du système;  
*Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les écoles intégreront des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous leurs programmes, politiques et pratiques.*

## Rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive

La rubrique est un outil organisé sous formes de tableaux de continuums de pratiques, incluant les éléments suivants :

- a) Les huit domaines d'intervention (DI) pour la mise en œuvre de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive selon la NPP 119;
- b) Les résultats escomptés pour chaque domaine d'intervention pour refléter l'attente de la NPP 119 (Voir *Annexe B : Résultats escomptés pour l'équité et l'éducation inclusive*);
- c) Les trois stades de mise en œuvre reflétant un continuum de développement : la planification, les pratiques efficaces et l'intégration;
- d) Une description des indicateurs clés liés au résultat escompté pour chaque domaine d'intervention, à chacun des trois stades de développement.

### Planification :

Le stade de la mise en œuvre qui comprend la préparation et la planification des programmes et des activités dans le cadre d'un cycle d'amélioration continu (y compris la planification en cours);

### Pratiques efficaces

Le stade où les principales activités du conseil, et de ses écoles et services sont lancées et prennent forme, adaptées, suivies, évaluées et signalées pour réaliser le changement désiré dans le milieu éducationnel;

### Intégration :

Le stade où toutes les pratiques efficaces, appuyées par des données probantes, sont incorporées et intégrées dans la culture organisationnelle et opérationnelle du conseil, de ses écoles et services, ainsi que dans sa planification, ses priorités, ses décisions et dans la mise en œuvre.

Il est important de noter que tout au long des processus de planification et de mise en œuvre du conseil, ces étapes peuvent se chevaucher et s'entrecroiser.

## Utilisation de la rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive

Il est fortement recommandé de former une équipe transversale comprenant des représentants de différents secteurs pour l'utilisation de la rubrique afin d'identifier les possibilités d'intégration et d'alignement des différentes initiatives du conseil et d'identifier concrètement les prochaines étapes de la mise en œuvre de la PÉÉI.

Les leaders du système peuvent décider de donner cette tâche à une équipe déjà existante ou de former une nouvelle équipe ou comité ayant un mandat spécifique d'utiliser la rubrique pour soutenir une mise en œuvre plus profonde de la politique d'ÉÉI.

Les étapes suivantes peuvent guider le travail de l'équipe ou du comité du conseil :

- a) Passer en revue chacun des dix-huit résultats escomptés de la rubrique pour déterminer comment ils sont en lien avec les objectifs d'atteindre l'excellence, d'assurer l'équité, de promouvoir le bien-être et de rehausser la confiance du public;
- b) Comparer les indicateurs de la rubrique avec des activités et procédures identifiées dans la mise en œuvre actuelle de la politique. Ceci permet de déterminer quelles sont celles qui sont déjà en place, partiellement en place ou pas encore en place dans le système;
- c) Utiliser les indicateurs de la rubrique comme une liste de vérification dans le but d'appuyer (i) la planification continue, (ii) l'amélioration continue, et (iii) la préparation d'un rapport annuel des progrès accomplis;
- d) Promouvoir et faciliter l'utilisation de la rubrique par le personnel comme un document de référence pour planifier et évaluer les activités d'équité et d'éducation inclusive; et/ou
- e) Servir de groupe consultatif permanent (équipe ou comité) sur la mise en œuvre de la politique d'ÉÉI dans une culture d'amélioration continue.

## ANNEXE A

# Lignes directrices pour la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive

### BASÉES SUR

#### ***Comment tirer parti de la diversité : Lignes directrices révisées pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques***

Conformément aux modifications apportées à la Loi sur l'éducation, les conseils scolaires sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive (PÉÉI). Les conseils doivent également avoir une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions et un plan de mise en œuvre. La NPP 119 précise huit domaines d'intervention pour guider la mise en œuvre de la politique d'ÉEÉI du conseil dans le cadre de la planification de l'amélioration des écoles et du conseil, le processus de révision périodique des politiques du conseil, et le plan stratégique pluriannuel du conseil pour soutenir le rendement et le bien-être des élèves.

### Un modèle d'amélioration continue

Le Ministère s'attend à ce que tous les conseils et toutes les écoles poursuivent leur progrès pour répondre aux besoins d'une population diversifiée d'élèves. La rubrique pour la mise en œuvre de la PÉÉI peut être utilisée pour aider les conseils à élaborer les indicateurs et planifier les prochaines étapes pour une mise en œuvre plus profonde de leur politique d'ÉEÉI. Le Ministère attend des conseils scolaires qu'ils démontrent une amélioration continue, sur une base annuelle, en ce qui a trait à l'intégration de la politique d'ÉEÉI dans tous les aspects de leur fonctionnement et de celui de leurs écoles, ainsi que dans tous les milieux d'apprentissage. Les indicateurs doivent être en place pour mesurer et évaluer les progrès.

### Alignement et intégration de la politique d'ÉEÉI du conseil

Les conseils sont encouragés à utiliser des processus de planification et de révision existants pour soutenir l'alignement et la mise en œuvre efficace de leur politique d'ÉEÉI et d'intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de leur fonctionnement et de celui de leurs écoles. La mise en œuvre efficace des politiques

d'ÉÉI du conseil peut aider les conseils dans la mise en œuvre des initiatives clés à travers le conseil pour soutenir la réussite et le bien-être des élèves (p. ex., la mise en œuvre du curriculum, les services aux élèves ayant des besoins particuliers, l'évaluation du personnel et du leadership, l'accroissement des capacités, les pratiques d'embauche équitables, etc.).

## Processus de révision périodique

Le processus de révision périodique offre une opportunité aux conseils pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les politiques et procédures du conseil (p. ex., prévention de l'intimidation et intervention, embauche du personnel, etc.) en alignement avec leur politique d'ÉÉI.

## Plan stratégique pluriannuel du conseil

La Loi sur l'éducation exige que les conseils scolaires incluent « la promotion d'un climat scolaire positif qui est inclusif et acceptant pour tous les élèves » et « la promotion de la prévention de l'intimidation » comme objectifs dans leurs plans stratégiques pluriannuels. La Loi exige également que les conseils aient une politique d'ÉÉI en place. Il devrait y avoir un alignement clair entre le plan stratégique pluriannuel du conseil et sa politique d'ÉÉI pour appuyer l'intégration des principes d'ÉÉI dans tous les aspects de leur fonctionnement et de celui de leurs écoles, ainsi que dans tous les milieux d'apprentissage.

## Planification de l'amélioration du conseil et des écoles

Les processus de planification de l'amélioration du conseil et des écoles, incluant les objectifs et les mesures identifiées par ces processus, doivent être réalisés avec une perspective d'équité et d'éducation inclusive. Ces processus doivent s'aligner avec la politique d'ÉÉI du conseil.

Les conseils scolaires sont tenus de suivre et d'évaluer l'efficacité des politiques du conseil visant à atteindre ces objectifs (p. ex., la politique d'ÉÉI du conseil), de revoir le plan pluriannuel chaque année, et de rendre le plan disponible aux intervenants et aux employés du conseil. La rubrique pour la mise en œuvre de l'ÉÉI peut être utile aux conseils pour répondre à ces exigences.

## Stratégie de développement du leadership au niveau du conseil

La stratégie de développement du leadership au niveau du conseil (SDLC) peut être utilisée pour éliminer les obstacles systémiques qui peuvent nuire aux pratiques équitables à l'égard de l'embauche, du développement des talents, de la promotion et de la planification de la relève. L'accent mis sur l'équité est incorporé dans tous les processus et outils de planification et d'évaluation de la SDLC. Ceci aide les conseils à continuellement affiner leurs pratiques pour attirer, développer et retenir les leaders scolaires et du système qui reflètent collectivement la diversité de l'Ontario.

## Les plans de mise en œuvre de la politique d'ÉEÉI

Les plans de mise en œuvre de la politique d'ÉEÉI du conseil doivent être alignés avec la stratégie de l'ÉEÉI et la NPP 119 (22 avril, 2013), et devraient être développés et mis à jour ou révisés en consultation avec l'ensemble des parties prenantes de l'éducation et de la communauté, incluant les parents, le personnel, et les élèves. Le plan devrait couvrir trois ans et comprendre des objectifs clairs, des mesures de performance, des indicateurs et des résultats attendus. Un conseil peut établir un comité, ou utiliser un comité d'équité existant, qui est représentatif de la communauté pour l'aider à passer en revue, à réviser et à appuyer la mise en œuvre de la politique d'ÉEÉI du conseil.

Le plan de mise en œuvre devrait inclure :

- l'examen, la révision et le peaufinage périodique de la politique;
- les énoncés de la vision et la mission du conseil;
- des objectifs annuels clairs et des résultats mesurables à l'échelle du conseil et des écoles ;
- des procédures et des indicateurs pour mesurer et évaluer les progrès chaque année;
- une description des partenariats actifs et continus; et
- des étapes concrètes vers l'intégration de la PÉEÉI du conseil en incorporant les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de fonctionnement du conseil et des écoles, et des milieux d'apprentissage.

## Établir des liens

Un conseil devrait désigner une personne contact qui assurera la liaison avec le ministère et les autres conseils scolaires pour partager les ressources, les défis, et les pratiques efficaces (p. ex., en participant à des activités de réseautage régionales ou provinciales d'équité et d'éducation inclusive).

## ANNEXE B

# Résultats escomptés pour l'équité et l'éducation inclusive

### Basés sur les huit domaines d'intervention (DI) décrits dans les lignes directrices de la Stratégie d'ÉEÉI de l'Ontario

1. Le conseil a une politique d'équité et d'éducation inclusive (PÉÉI) et un plan de mise en œuvre qui traite des huit domaines d'intervention tel que requis par la NPP 119 (*DI 1 : Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques*);
2. Le conseil assure le suivi de la politique d'équité et d'éducation inclusive et du plan de mise en œuvre et les résultats sont partagés avec les communautés des écoles et du conseil (*DI 1 : Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques*);
3. Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés dans l'ensemble des politiques, programmes, procédures et pratiques (*DI 1 : Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques*);
4. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, au développement des talents, au mentorat, à la promotion, à la rétention, et à la planification de la relève sont identifiés et éliminés (*DI 1 : Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques*);
5. Le conseil appuie les leaders en chef du système dans la mise en œuvre et la surveillance de la politique d'équité et d'éducation inclusive (*DI 2 : Le leadership collectif et engagé*);
6. Les leaders du système sont engagés à éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage (*DI 2 : Le leadership collectif et engagé*);
7. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques sont identifiés et éliminés dans toutes les activités pédagogiques et tous les services d'appui aux élèves (*DI 2 : Le leadership collectif et engagé*);
8. Tous les parents et familles sont encouragés, et ont l'opportunité, de participer dans le système scolaire (*DI 3 : Les relations communautaires dans le milieu scolaire*);
9. L'information sur le conseil, ses écoles, ses programmes et services est disponible dans une variété de formats pour tous les parents, les familles et les communautés (*DI 3 : Les relations communautaires dans le milieu scolaire*);

10. Diverses communautés participent dans le système scolaire et reçoivent de l'appui pour s'y engager (*DI 3 : Les relations communautaires dans le milieu scolaire*);
11. Un curriculum inclusif est en place pour aider tous les élèves à atteindre leur plein potentiel dans un contexte d'attentes élevées (*DI 4 : Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation*);
12. Des procédures d'évaluation inclusives et antidiscriminatoires sont utilisées pour mesurer la performance et le rendement des élèves (*DI 4 : Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation*);
13. Les demandes d'accommodements religieux par le personnel et les élèves sont prises en considération et traitées sur une base individuelle, au cas par cas (*DI 5 : Les adaptations pour diverses religions*);
14. Toutes les écoles ont un climat scolaire positif et inclusif où tous les élèves, le personnel, les parents, les familles et tous les autres membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, inclus, bien accueillis, valorisés et respectés (*DI 6 : Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement*);
15. Tous les services du conseil ont un climat positif et inclusif où tout le personnel, les élèves et les visiteurs se sentent en sécurité, inclus, bien accueillis et respectés (*DI 6 : Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement*);
16. Tous les membres du personnel ont les connaissances et les compétences requises pour une mise en œuvre efficace de la PÉÉI, et reçoivent de l'appui pour leur développement professionnel (*DI 7 : L'apprentissage professionnel*);
17. Les principes et les résultats escomptés de l'équité et de l'éducation inclusive sont intégrés et évidents dans tous les plans d'amélioration des écoles et du conseil (*DI 8 : La responsabilité et la transparence*);
18. Des rapports d'étape annuels, incluant les résultats, sur la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, sont mis à la disposition des parties prenantes dans les écoles et au conseil (*DI 8 : La responsabilité et la transparence*).

## ANNEXE C

# GLOSSAIRE

**Approche culturelle de l'enseignement :** Manière de concevoir et de mettre en œuvre une pédagogie basée sur un ensemble de principes qui tiennent compte des aspects linguistiques et culturels de la francophonie et qui favorisent, au moyen des apprentissages prescrits, une appropriation par l'élève de la culture d'expression française.

**Curriculum sensible à la culture :** Un curriculum qui reflète la diversité des connaissances des besoins et des cheminements de chaque élève; qui fournit aux élèves et au personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre différents contextes historiques, cultures et perspectives. Un curriculum qui offre des opportunités aux élèves de comprendre les similitudes, les différences et les liens entre les membres de diverses communautés. Un curriculum sensible à la culture peut aider les élèves à acquérir les compétences et les connaissances qui leur permettent de contester les pratiques injustes et à construire des relations humaines positives parmi leurs pairs et entre tous les membres de la société.

**Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (Cadre M-12) :** Le Cadre M-12 est un document dynamique qui repose sur une pratique soutenue par des données probantes et par la recherche. Cet outil soutient le personnel scolaire dans leur objectif continu d'améliorer le rendement et le bien-être des élèves. De plus, le Cadre M-12 est un outil de soutien à une pédagogie réflexive et fondée sur des preuves et à la planification de l'amélioration de l'école dans un milieu sécuritaire, tolérant et inclusif. Les composantes clés du Cadre M-12 sont les suivantes : évaluation au service de l'apprentissage, en tant qu'apprentissage et de l'apprentissage; leadership au sein de l'école et de la salle de classe; engagement de l'élève; curriculum, enseignement et apprentissage; planification des itinéraires d'études et élaboration de programmes; alliance famille-école, partenariats et développement communautaire.

**Différenciation pédagogique :** La différenciation pédagogique ou **enseignement différencié** est une stratégie d'enseignement qui reconnaît et tient compte des antécédents et du vécu de chaque élève, de ses intérêts, ses capacités actuelles, son style d'apprentissage préféré et ses besoins spécifiques d'apprentissage tout en assurant une congruence avec les programmes d'études. Elle est basée sur la prémisse que, puisque les élèves ont des profils différents, les stratégies d'enseignement, le matériel et le rythme devraient varier en conséquence. Les enseignantes et les enseignants utilisent cette stratégie d'enseignement pour créer des situations d'apprentissage qui correspondent aux capacités actuelles et styles d'apprentissage préférés des élèves tout en étirant leurs capacités et en les encourageant à essayer de nouvelles façons d'apprendre.



**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, l'origine ethnique, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle, 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.

**Écart de rendement** : L'écart de rendement correspond à la différence moyenne des niveaux de rendement scolaire entre les différents sous-groupes démographiques des élèves dans un contexte éducatif (p. ex., à l'échelle du conseil ou de l'école). Ces sous-groupes peuvent refléter les différences suivantes : le sexe, la race, l'origine ethnique, le pays d'origine, les circonstances socioéconomiques, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique sociale de l'élève. Les écarts de rendement peuvent être identifiés à différents stades de la vie d'un enfant ou d'un élève. Par exemple, les écarts de rendement peuvent être identifiés au point d'entrée à la maternelle, à la fin des cycles primaire et moyen et à la fin de l'école secondaire. Les conseils devraient inclure des objectifs liés à la réduction de l'écart de rendement comme un élément clé de leur politique d'ÉÉI.

**Éducation inclusive** : Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de, et le respect pour, tous les élèves indépendamment des milieux sociaux et culturels, identités sociales, ou circonstances de vie personnelle. Grâce à l'éducation inclusive, les élèves se reconnaissent positivement dans leur environnement global d'apprentissage et deviennent autonomes. Chaque élève est pris en considération de façon juste et équitable dans les priorités et les plans de l'école, et a une chance égale de participer à toutes les activités scolaires, et de contribuer au milieu d'apprentissage.

**Enquête collaborative** : Un processus qui incite les enseignantes et enseignants à se considérer comme des apprenants sur le plan de la pensée critique et créative. Au moyen du dialogue collaboratif, les enseignantes et enseignants cherchent à faire émerger des possibilités, de nouvelles questions et des solutions, pour améliorer l'apprentissage et le rendement des élèves. L'enquête permet aux enseignantes et enseignants de devenir des praticiens informés, capables de perfectionner leurs méthodes de planification, d'enseignement et d'évaluation envers un seul objectif : améliorer la précision, la personnalisation et la faculté d'innovation. Les données obtenues à partir des actions et du travail des élèves incitent les enseignantes et enseignants à étudier des questions nouvelles, intéressantes et pertinentes, à propos de ce que les élèves apprennent et comment ils apprennent. Ces questions donnent lieu à des interventions planifiées au sein de la classe, lesquelles permettent à leur tour de préciser ou d'explorer de nouvelles pistes de réflexion.



**Planification de l’amélioration du conseil :** La planification de l’amélioration des conseils pour le rendement des élèves (PAC) est un processus visant à améliorer la capacité du conseil à maximiser la réussite de tous les élèves. Basée sur l’utilisation de toutes les sources de données pertinentes (rendement des élèves, démographiques, programmes, et perceptions), le processus évalue l’efficacité des objectifs établis pour la réussite des élèves (objectifs SMART); les stratégies utilisées pour atteindre ces objectifs; comment les ressources sont utilisées pour appuyer la différenciation pédagogique et les besoins de l’école; l’impact de l’apprentissage professionnel; et les rôles de leadership dans le suivi et l’appui à la mise en œuvre. Suite à cette évaluation, le processus définit ensuite les mesures à prendre à l’échelle du système pour améliorer les résultats pour tous les élèves en utilisant le même ensemble d’indicateurs : les données, les objectifs, les stratégies ciblées, l’évolution des pratiques, l’apprentissage professionnel, les ressources, le suivi, le leadership partagé et l’appui, ainsi que l’utilisation des données en fin d’année pour évaluer la mesure dans laquelle les objectifs pour l’année ont été atteints.

## ANNEXE D

# Rubrique pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive

## Document de travail

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques
2. Le leadership collectif et engagé
3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire
4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation
5. Les adaptations pour diverses religions
6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement
7. L'apprentissage professionnel
8. La responsabilité et la transparence

## DOMAINE D'INTERVENTION 1 : **Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques**

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>1. Le conseil a une politique d'équité et d'éducation inclusive (PÉÉI) et un plan de mise en œuvre qui traite des huit domaines d'intervention tel que requis par la NPP 119 (DI 1).</b></p>	<p>Le conseil a une politique d'ÉÉI.</p> <p>La politique est élaborée en consultation avec toutes les parties prenantes internes et externes et est conforme aux lois, règlements et politiques pertinentes.</p> <p>La PÉÉI traite des 8 domaines d'intervention requis par la NPP 119.</p> <p>Le conseil a établi un plan de mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Le plan de mise en œuvre est élaboré en consultation avec l'ensemble des parties prenantes en éducation et dans la communauté et comprend des objectifs clairs, des mesures d'action et des résultats mesurables.</p>	<p>Le conseil a établi une approche d'équipe transversale pour soutenir la mise en œuvre de la PÉÉI (p. ex., une équipe ou comité de mise en œuvre de l'ÉÉI).</p> <p>La PÉÉI est revue et mise à jour dans le cadre du processus de révision périodique des politiques du conseil, en consultation avec les parties prenantes.</p> <p>La justification de la PÉÉI est liée directement à l'amélioration du rendement et au bien-être de tous les élèves.</p> <p>Le plan de mise en œuvre de la PÉÉI est revu et mis à jour régulièrement en consultation avec les parties prenantes.</p> <p>Les écoles et les services du conseil établissent des objectifs et des plans pour la mise en œuvre de la PÉÉI.</p>	<p>L'équipe ou le comité de mise en œuvre de l'ÉÉI sert de groupe consultatif pour soutenir la mise en œuvre efficace de la PÉÉI du conseil et du plan de mise en œuvre.</p> <p>Le conseil reçoit des mises à jour régulières sur la mise œuvre et l'impact de la PÉÉI sur la réussite des élèves, leur bien-être et les écarts de rendement, et s'engage à fournir une orientation et un soutien à l'équité et l'éducation inclusive à l'échelle du système.</p> <p>Des consultations avec toutes les parties prenantes ont lieu régulièrement à l'échelle du système et des écoles, dans le cadre du processus de la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>La PÉÉI du conseil et le plan de mise en œuvre démontrent des progrès continus vers la réalisation de l'équité et de l'éducation inclusive à travers le conseil et ses écoles.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>2. Le conseil assure le suivi de la politique d'équité et d'éducation inclusive et du plan de mise en œuvre et les résultats sont partagés avec les communautés des écoles et du conseil (DI 1).</p>	<p>La rubrique de CODE est utilisée pour appuyer le suivi continu et la planification de la mise en œuvre du conseil.</p> <p>Les ressources sont allouées pour soutenir la mise en œuvre de la PÉÉI en tant que priorité clé du conseil.</p>	<p>Les leaders du système surveillent régulièrement la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Les leaders du système évaluent l'impact de la PÉÉI sur la réussite et le bien-être des élèves.</p> <p>Les leaders du système communiquent régulièrement les progrès de la PÉÉI au personnel, aux élèves et à la communauté.</p>	<p>Le personnel, les élèves les parents et la communauté fournissent régulièrement des rétroactions aux écoles et au conseil sur les progrès de la PÉÉI pour aider la revue et la mise à jour de la politique.</p> <p>Les résultats de la mise en œuvre de la PÉÉI sont utilisés pour améliorer les programmes et les pratiques dans les écoles et les services du conseil.</p>
<p>3. Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés dans l'ensemble des politiques, programmes procédures et pratiques (DI 1).</p>	<p>Le conseil passe en revue l'ensemble des politiques, programmes, procédures et pratiques afin de déterminer là où les principes d'équité et d'éducation inclusive sont déjà intégrés et là où plus de travail est nécessaire.</p>	<p>Des modifications sont apportées, là où nécessaire, à l'ensemble des politiques, programmes, procédures et pratiques pour s'assurer qu'ils reflètent les principes et les approches de l'équité et de l'éducation inclusive.</p>	<p>Les principes d'ÉÉI sont alignés à travers les initiatives du ministère, du conseil et des écoles, les politiques, procédures et pratiques. Les principes sont évidents, visibles, transparents et intégrés à l'échelle du conseil, des écoles et des salles de classe.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>3. Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés dans l'ensemble des politiques, programmes, procédures et pratiques (DI 1). (Suite)</b></p>	<p>Les leaders du système examinent les domaines clés pour intégrer les principes d'équité et d'éducation tels que : le plan stratégique du conseil; les plans d'amélioration des écoles et du conseil; le Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française; la politique pour la sécurité dans les écoles, y compris l'intimidation, la prévention de la violence et l'intervention; la mise en œuvre du curriculum et les pratiques en salle classe; l'appui offert aux élèves ayant des besoins particuliers (y compris la promotion et les appuis à la santé mentale); le développement du leadership du personnel enseignant et l'accroissement des capacités; l'engagement des élèves; la participation des parents et de la communauté et l'utilisation communautaire des installations des écoles et du conseil.</p>	<p>Les leaders du système surveillent les domaines clés des politiques, programmes et pratiques pour s'assurer qu'ils reflètent les principes et les pratiques de l'équité et de l'éducation inclusive.</p>	<p>Les leaders du système continuent de surveiller, conseiller et prendre des mesures pour veiller à ce que les principes et pratiques de l'équité et de l'éducation inclusive sont évidents dans tous les aspects du fonctionnement du conseil et des milieux d'apprentissage.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>4. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, au développement des talents, au mentorat, à la promotion, à la rétention, et à la planification de la relève sont identifiés et éliminés (DI 1).</p>	<p>La stratégie de développement du leadership au niveau du conseil (SDLC) et les indicateurs des outils de planification et d'évaluation de la stratégie peuvent être utilisés pour identifier et éliminer les obstacles systémiques qui peuvent nuire aux pratiques équitables à l'égard de l'embauche, du développement des talents, du mentorat, de la promotion et de la planification de la relève.</p> <p>Des plans sont élaborés pour la collecte de données qui aidera les conseils scolaires à mesurer les progrès accomplis.</p> <p>Toutes les procédures de recrutement, d'embauche, de promotion, de développement de talents, de mentorat, de rétention, de la planification de la relève et de l'évaluation du personnel et des leaders à tous les niveaux, sont examinées afin de déterminer là où des préjugés discriminatoires ou des obstacles systémiques peuvent exister.</p>	<p>Les conseils continuent à affiner leurs pratiques et suivre les progrès (basées sur les indicateurs de la stratégie de développement du leadership du conseil), pour attirer, développer et retenir les leaders scolaires et du système qui reflètent collectivement la diversité de l'Ontario.</p> <p>Les données sont recueillies et utilisées pour identifier les lacunes dans la diversité de la main-d'œuvre et appuyer la planification des ressources humaines.</p> <p>Toutes les procédures de recrutement, d'embauche, de promotion, de développement de talents, du mentorat, de rétention, de la planification de la relève et de l'évaluation du personnel à tous les niveaux sont effectuées selon des critères non discriminatoires afin d'assurer des pratiques d'emploi équitables.</p> <p>L'apprentissage professionnel est fourni à tous les leaders scolaires et du système pour développer et rehausser les compétences en matière de recrutement non discriminatoire, d'embauche, de promotion, de développement de talents, de mentorat, de rétention, de planification de la relève et d'évaluation de la performance.</p>	<p>Il existe des preuves d'amélioration dans l'identification et l'élimination des préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, à la gestion des talents, au mentorat, à la promotion, à la rétention et la planification de la relève.</p> <p>Les leaders scolaires et du système travaillent activement à prévenir les obstacles systémiques et les préjugés discriminatoires de se développer dans leurs processus de ressources humaines.</p> <p>Les données démontrent une amélioration liée aux pratiques d'emploi équitables.</p> <p>Toutes les procédures de recrutement, d'embauche, de promotion, de développement de talents, de mentorat, de rétention, de la planification de la relève et de l'évaluation du personnel à tous les niveaux sont effectuées selon des critères non discriminatoires afin d'assurer des pratiques d'emploi équitables, et améliorer la capacité de la main-d'œuvre au service d'une communauté diversifiée d'élèves et de familles.</p>



RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>4. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, au développement des talents, au mentorat, à la promotion, à la rétention, et à la planification de la relève sont identifiés et éliminés (DI 1). (Suite)</b></p>	<p>Des plans sont élaborés pour fournir l'apprentissage professionnel à tous les leaders scolaires et du système pour développer des compétences en matière de recrutement non discriminatoire, l'embauche, la promotion, le développement de talents, le mentorat, la rétention, la planification de la relève et l'évaluation de la performance.</p>		<p>L'impact observé de l'apprentissage professionnel sur les pratiques équitables et sur les objectifs de la diversité de la main-d'œuvre est évident, continuellement évalué et utilisé comme une base pour la planification continue des ressources humaines.</p> <p>L'impact observé de l'apprentissage professionnel sur les pratiques équitables et la diversité de la main-d'œuvre est utilisé pour apporter les modifications nécessaires aux programmes d'apprentissage professionnel subséquents.</p>

## DOMAINE D’INTERVENTION 2 : **Le leadership collectif et engagé**

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>5. <b>Le conseil appuie les leaders en chef du système dans la mise en œuvre et la surveillance de la politique d’équité et d’éducation inclusive (DI 2).</b></p>	<p>Les conseillers scolaires et les leaders en chef du système sont mis au courant quant aux exigences de l’élaboration de la politique et de la mise en œuvre de l’équité et de l’éducation inclusive.</p>	<p>Les conseillers scolaires et les leaders en chef du système participent à des opportunités d’apprentissage professionnel sur les pratiques d’équité et d’éducation inclusive.</p>	<p>Les leaders scolaires et du système ont la réussite et le bien-être de tous les élèves au cœur de leur prise de décision.</p> <p>Le conseil reçoit des rapports d’étape sur le progrès de la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Le conseil prend des décisions qui appuient la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Les conseillers scolaires font le lien entre leurs délibérations et décisions et l’engagement politique du conseil à des écoles équitables et inclusives.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>6. Les leaders du système sont engagés à éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage (DI 2).</b></p>	<p>Le comité d'ÉÉI du conseil examine le plan d'amélioration pour le rendement des élèves afin d'identifier les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques qui peuvent avoir un impact négatif sur l'apprentissage des élèves, et fournit des conseils aux leaders du système sur les mesures qui pourraient être prises.</p> <p>Les leaders du système élaborent des objectifs et des plans dans les écoles et les services du conseil pour l'équité et l'éducation inclusive.</p>	<p>Les leaders du système s'appuient sur les pratiques de leadership et les ressources personnelles de leadership telles que décrites dans le Cadre de leadership de l'Ontario (CLO) pour influencer les pratiques positives au sein du conseil et dans les écoles.</p> <p>Les leaders du système surveillent, appuient et fournissent une rétroaction au personnel sur la mise en œuvre de pratiques équitables et inclusives dans les écoles et les services du conseil.</p> <p>Les leaders du système facilitent le partage de pratiques efficaces en équité et en éducation inclusive entre les écoles et les services du conseil.</p>	<p>Une réduction démontrable dans les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques par rapport à l'apprentissage des élèves est évidente dans l'ensemble des écoles au sein du conseil.</p> <p>Les leaders scolaires et du système travaillent activement pour éviter que les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques se développent dans les milieux d'apprentissage.</p> <p>Les leaders du système appuient la prise de risque et l'innovation en équité et en éducation inclusive.</p> <p>Les leaders du système reconnaissent le personnel pour leur leadership dans la démonstration de pratiques équitables et inclusives dans les écoles.</p> <p>Les leaders du système font constamment la promotion d'une culture d'ouverture et de réceptivité aux diverses opinions et perspectives au sein du personnel, des élèves, des parents, des familles et de la communauté.</p>



## DOMAINE D'INTERVENTION 3 : **Les relations communautaires** dans le milieu scolaire

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>8. Tous les parents et familles sont encouragés, et ont l'opportunité, de participer dans le système scolaire (DI 3).</p>	<p>Les écoles et leurs conseils d'école établissent des lignes directrices ayant pour objet la façon dont les parents, et les familles doivent être bien accueillis à l'école.</p> <p>Les leaders du système discutent et élaborent des stratégies pour encourager la participation de divers parents et membres de la communauté dans le système scolaire.</p> <p>Les écoles consultent leur conseil d'école pour fournir une rétroaction et éclairer la planification en lien avec l'équité et l'éducation inclusive.</p> <p>Le conseil consulte son comité de participation des parents et d'autres comités communautaires, le cas échéant, pour fournir une rétroaction sur la planification de l'équité et de l'éducation inclusive.</p> <p>Les écoles et les conseils examinent et partagent des ressources pour soutenir la mise en œuvre et accroître les capacités (p. ex., le manuel du comité de participation des parents, la trousse d'outils pour parents de CODE).</p>	<p>Le plan d'amélioration de l'école comprend des stratégies pour l'engagement de tous les parents et les familles à l'école et pour leur faire sentir qu'ils sont bienvenus.</p> <p>Les conseils d'école reflètent la diversité de la communauté et traitent des questions liées à l'équité et l'éducation inclusive dans leurs réunions.</p> <p>Les conseils d'école appuient les activités de sensibilisation de l'école pour favoriser la participation des parents qui pourraient faire face à des obstacles à l'engagement.</p> <p>Les écoles ont des programmes et des ressources pour aider tous les parents à s'impliquer dans l'école et dans l'éducation de leurs enfants.</p> <p>Les procédures de consultation avec les parents, les familles et la communauté sont en place lorsque des questions d'intérêt public sont considérées par les écoles et le conseil.</p>	<p>Toutes les écoles et tous les services du conseil encouragent, valorisent et appuient la participation des parents, des familles et de la communauté dans le système scolaire.</p> <p>Tous les comités et forums de parents et d'engagement communautaire des écoles et du conseil reflètent la diversité dans la participation de la communauté.</p> <p>Toutes les procédures d'engagement des parents et de la communauté dans les activités des écoles et du système sont comprises par tous les parents, les familles et les membres de la communauté et sont considérées amicales et accueillantes par tous les parents et membres de la communauté.</p> <p>Les rétroactions sur l'engagement des parents et de la communauté dans les activités des écoles et du système sont régulièrement recueillies et utilisées pour les planifications futures.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>9. L'information sur le conseil, ses écoles, ses programmes et services est disponible dans une variété de formats pour tous les parents, les familles et les communautés (DI 3).</b></p>	<p>Des plans sont en place pour assurer une communication efficace des activités pédagogiques, des politiques, des programmes, des procédures, et services avec les parents, les familles et les communautés.</p>	<p>L'information pour les parents, les familles et les communautés sur les activités pédagogiques, les politiques de l'école et du conseil, les programmes, les procédures et les services est fournie dans un langage clair, en temps opportun, et traduite, le cas échéant, dans les langues de la communauté.</p> <p>Des interprètes sont fournis, au besoin, pour les rencontres parents/enseignants, des réunions avec la communauté scolaire et des forums de consultation à l'échelle du conseil.</p>	<p>Les parents, les familles et les communautés ont régulièrement la possibilité de fournir des réponses à l'information qui leur est fournie par les écoles et le conseil.</p> <p>Une variété de méthodes de communication, orale, écrite et électronique, sont utilisées pour faciliter la communication bidirectionnelle avec les parents, les familles et les communautés.</p>



## DOMAINE D'INTERVENTION 4 : **Le caractère inclusif** du curriculum et des pratiques d'évaluation

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>11. Un curriculum inclusif est en place pour aider tous les élèves à atteindre leur plein potentiel dans un contexte d'attentes élevées (DI 4).</b></p>	<p>L'école explique à la communauté ses plans et procédures pour veiller à ce que toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que le matériel utilisé, sont inclusifs et exempts de préjugés négatifs et discriminatoires.</p> <p>Des critères et procédures ont été élaborés pour identifier les préjugés négatifs et la discrimination dans les activités d'enseignement et d'apprentissage, et le matériel utilisé.</p> <p>Toutes les éducatrices et tous les éducateurs sont formés au sujet des caractéristiques de l'enseignement sensible à la culture et de l'approche culturelle de l'enseignement, ainsi que les stratégies pour l'utilisation de ces approches dans toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage.</p>	<p>L'école fait participer les parents, les familles et la communauté dans les discussions sur la façon dont le curriculum sensible à la culture et l'approche culturelle de l'enseignement soutiennent l'apprentissage des élèves.</p> <p>Des procédures sont en place pour identifier et éliminer les préjugés négatifs et discriminatoires dans toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que dans le matériel pédagogique.</p> <p>Les éducatrices et les éducateurs utilisent une approche culturelle de l'enseignement et du matériel pédagogique inclusif dans toutes les activités d'apprentissage.</p> <p>Les besoins d'apprentissage des élèves sont pris en charge par la différenciation pédagogique.</p> <p>Les éducatrices et éducateurs utilisent une approche d'enquête collaborative pour répondre aux besoins des élèves en les engageant dans un apprentissage riche et pertinent pour eux.</p>	<p>L'école offre aux parents et aux familles des conseils et de l'aide pour leur permettre de soutenir l'apprentissage inclusif à la maison et dans la communauté.</p> <p>Les éducatrices et éducateurs utilisent régulièrement les procédures existantes pour identifier et éliminer les préjugés négatifs et la discrimination dans toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage et dans le matériel pédagogique.</p> <p>L'approche culturelle de l'enseignement, l'enseignement sensible à la culture, et l'utilisation de stratégies et du matériel pédagogique inclusifs sont intégrés dans toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage, et dans tous les plans d'amélioration des écoles et du conseil.</p> <p>Une culture d'attentes élevées imprègne le milieu scolaire et se reflète dans la relation entre tous les adultes et les élèves.</p>



RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>11. Un curriculum inclusif est en place pour aider tous les élèves à atteindre leur plein potentiel dans un contexte d'attentes élevées (DI 4). (Suite)</b></p>	<p>L'apprentissage professionnel pour tous les membres du personnel comprend des opportunités pour renforcer la compréhension de la façon dont les attitudes, les croyances et les comportements se reflètent dans les pratiques discriminatoires et affectent les expériences des élèves de plusieurs façons.</p> <p>Des procédures sont en place dans chaque école pour soutenir les activités d'enseignement et d'apprentissage inclusives.</p>	<p>Les élèves apprennent les histoires authentiques, les cultures, les points de vue et les expériences de diverses personnes.</p> <p>Les élèves se sentent représentés positivement dans le milieu d'apprentissage.</p> <p>Les élèves acquièrent des compétences dans la pensée critique, l'apprentissage actif, la résolution de problèmes, et l'éducation mondiale.</p>	<p>Toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage sont revues régulièrement afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de biais négatifs et de discrimination.</p> <p>L'enseignement par les pairs et les classes de démonstration sont en place pour améliorer le partage des pratiques d'enseignement et d'évaluation inclusives.</p> <p>Des pratiques innovatrices en enseignement et dans les pratiques d'évaluation inclusives sont partagées régulièrement entre tous les membres de la communauté d'apprentissage.</p> <p>Les éducatrices et éducateurs font le lien direct entre les principes d'ÉÉI et la pédagogie, le curriculum et les pratiques en salle de classe pour préparer tous les élèves à être des citoyens engagés, productifs et responsables du monde.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>12. Des procédures d'évaluation inclusives et antidiscriminatoires sont utilisées pour mesurer la performance et le rendement des élèves (DI 4).</b></p>	<p>L'école établit des lignes directrices et des procédures pour l'évaluation des élèves qui reflètent les principes d'équité et d'éducation inclusive.</p> <p>L'apprentissage professionnel sur l'utilisation des évaluations fiables, valides et sans préjugés et sur l'évaluation des programmes est fourni.</p> <p>Les éducatrices et les éducateurs participent à l'apprentissage professionnel sur les pratiques d'évaluation inclusive.</p>	<p>Le progrès de chaque élève est suivi à l'aide des données de performance, les informations reçues de l'élève et des parents, est surveillé et partagé avec les parents et les familles.</p> <p>Les données sur le rendement des élèves sont analysées sur une base continue et utilisées dans la planification de l'amélioration des écoles.</p> <p>Les décisions de placement résultant des procédures d'évaluation, qui comprennent une consultation avec les parents et les élèves, sont flexibles pour répondre aux besoins des élèves.</p>	<p>Des procédures d'évaluation inclusive et antidiscriminatoire sont intégrées dans toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage, et dans tous les plans d'amélioration des écoles et du conseil.</p> <p>Les éducatrices et les éducateurs utilisent une variété d'outils d'évaluation, de procédures et d'opportunités pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage, et pour fournir une rétroaction aux élèves, aux parents et aux familles sur les progrès académiques des élèves.</p> <p>Les données sur le rendement des élèves sont utilisées pour identifier les écarts de rendement (et d'élaborer des stratégies pour combler ces écarts), ainsi que pour améliorer le rendement global des élèves.</p> <p>Les parents et les élèves discutent de façon éclairée avec les éducatrices et les éducateurs l'évaluation de leurs enfants et participent aux décisions concernant leur placement.</p>

## DOMAINE D'INTERVENTION 5 : Les adaptations pour diverses religions

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>13. Les demandes d'accommodements religieux par le personnel et les élèves sont prises en considération et traitées sur une base individuelle, au cas par cas (DI 5).</b></p>	<p>Le conseil a une ligne directrice sur les adaptations pour les diverses religions.</p> <p>Des séances d'apprentissage professionnel sur les observances religieuses, les croyances et les pratiques sont fournies à l'ensemble du personnel; les séances comprennent les protocoles et les procédures de demandes d'adaptation et la détermination des adaptations appropriées.</p>	<p>Les lignes directrices du conseil sur les adaptations pour diverses religions sont revues et mises à jour, au besoin, dans le cadre d'un processus de révision périodique.</p> <p>L'information sur les procédures de demande d'adaptation est fournie aux élèves et aux parents par le biais des agendas des élèves et des bulletins d'information aux parents.</p> <p>Le conseil et ses écoles travaillent avec les élèves et leurs familles pour identifier les mesures d'adaptation appropriées et raisonnables.</p> <p>Les adaptations sont prises en considérations au cas par cas en fonction des demandes individuelles ou de groupe. Des exemples peuvent inclure : la modification des horaires et des activités des examens; le port de vêtements et symboles religieux; un espace privé pour la prière ou la méditation; les exigences de la modestie en éducation physique et d'autres activités. <i>(Note : SVP vous référer à la politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses de la Commission ontarienne des droits de la personne).</i></p>	<p>Le conseil et ses écoles démontrent à travers leurs pratiques d'adaptation pour diverses religions qu'ils reconnaissent et valorisent la diversité religieuse au sein de la communauté.</p> <p>Le conseil et ses écoles offrent des adaptations pour diverses religions d'une manière sécuritaire et culturellement respectueuse.</p> <p>Le conseil et ses écoles offrent des milieux d'apprentissage qui sont exempts de toutes formes de comportements discriminatoires ou d'harcèlement fondés sur la religion.</p> <p>Le conseil reçoit et prend en considération les mises à jour régulières sur la mise en œuvre des adaptations pour diverses religions dans le cadre des rapports d'étape sur la politique d'équité et d'éducation inclusive.</p> <p>Les écoles et les services du conseil font des adaptations pour diverses religions sans perturber leurs routines d'apprentissage ou de travail et leurs activités.</p> <p>Les élèves, le personnel, les parents et les familles comprennent et se conforment aux règles pour les demandes d'adaptation (p. ex., un préavis suffisant).</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>13. Les demandes d’accommodements religieux par le personnel et les élèves sont prises en considération et traitées sur une base individuelle, au cas par cas (DI 5). (Suite)</p>		<p>Les élèves et leurs familles travaillent avec le conseil et ses écoles pour identifier les adaptations appropriées et raisonnables.</p> <p>Les leaders scolaires développent au sein de leurs écoles la compréhension et l’acceptation de la diversité des observances religieuses, les pratiques et les adaptations connexes.</p>	<p>Des mesures raisonnables et en temps opportun sont prises pour régler les problèmes en suspens soulevés par les personnes concernées, y compris la fourniture d’un mécanisme de règlement des différends.</p> <p>Les nouvelles constructions ou rénovations de bâtiments et installations du conseil tiennent compte des options possibles pour l’espace privé pour la prière, la dévotion ou les activités de méditation pour le personnel et les élèves.</p>

## DOMAINE D'INTERVENTION 6 : **Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement**

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>14. Toutes les écoles ont un climat scolaire positif et inclusif où tous les élèves, le personnel, les parents, les familles et tous les autres membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, inclus, bien accueillis, valorisés et respectés (DI 6).</p>	<p>L'école forme une équipe responsable de la sécurité et de la tolérance dans les écoles qui comprend au moins un élève, un parent, un membre du personnel enseignant, un autre membre du personnel scolaire, un partenaire communautaire et la directrice ou directeur de l'école. L'équipe doit être présidée par un de ses membres (tel que requis par la NPP 144).</p> <p>Des sondages anonymes des élèves, du personnel et des parents sur le climat scolaire, sont menés au moins une fois tous les deux ans (tel que requis par la Loi sur l'éducation). Ces sondages doivent prévoir des questions sur l'équité et l'éducation inclusive, et sur l'intimidation et le harcèlement en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité du genre et l'expression du genre et le harcèlement sexuel.</p> <p>La communauté scolaire discute et identifie les caractères positifs et les attributs de comportement qu'elle voudrait voir dans la culture et le climat scolaire.</p>	<p>Les résultats du sondage sur le climat scolaire sont utilisés pour déterminer le plan pour améliorer le climat scolaire dans tous les domaines d'activités de l'école.</p> <p>Les résultats du sondage sont partagés avec l'équipe responsable de la sécurité et de la tolérance de l'école pour informer la planification et les recommandations.</p> <p>Le Code de conduite de l'école couvre toutes les formes de discrimination et il est compris et appuyé par tous les membres de la communauté scolaire.</p> <p>Des « lieux sûrs » dans chaque école sont créés où les élèves qui sont tourmentés, intimidés ou sont vulnérables peuvent trouver soutien et réconfort.</p> <p>Des procédures sont en place pour signaler les incidents de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sans crainte d'intimidation ou de représailles.</p> <p>L'école dispose d'une variété d'activités qui favorisent des relations saines (p. ex., les alliances gay/hétéro ou des clubs antiracisme).</p>	<p>Tous les membres de la communauté prennent la responsabilité de soutenir le plan de maintenir un climat positif et inclusif à l'école, et de fournir une rétroaction au besoin.</p> <p>Le sondage sur le climat scolaire est effectué au moins une fois tous les deux ans pour évaluer l'état du climat scolaire et informer les modifications futures.</p> <p>Les plaintes concernant les cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sont traitées de façon équitable et en temps opportun.</p> <p>Les actes exemplaires de bonté, de compassion et de bienveillance entre pairs sont reconnus et célébrés dans la communauté scolaire.</p> <p>Les élèves sont activement engagés dans les efforts visant à promouvoir l'équité, l'inclusion, la non-discrimination et toutes formes de justice sociale dans les classes et les écoles.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<b>14. Toutes les écoles ont un climat scolaire positif et inclusif où tous les élèves, le personnel, les parents, les familles et tous les autres membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, inclus, bien accueillis, valorisés et respectés (DI 6). (Suite)</b>		<p>Les élèves qui sont stressés à cause de défis personnels ou émotionnels à l'école ou à la maison ont accès à une personne adulte bienveillante à l'école pour de l'appui.</p> <p>Les élèves sont encouragés et appuyés dans leurs efforts pour promouvoir l'équité et l'inclusivité à l'école.</p> <p>Les images et les symboles dans les activités d'enseignement et d'apprentissage, et dans le milieu physique de l'école, reflètent la diversité et une ambiance accueillante.</p>	
<b>15. Tous les services du conseil ont un climat positif et inclusif où tout le personnel, les élèves et les visiteurs se sentent en sécurité, bien accueillis et respectés (DI 6).</b>	Chaque service du conseil examine ses opérations et services pour déterminer la nécessité d'une amélioration de son climat de travail.	<p>Un plan pour un climat de travail positif qui reflète les principes d'ÉÉI est en place dans chaque service du conseil suite à des consultations avec l'ensemble du personnel de ce service.</p> <p>Une procédure existe pour signaler les incidents de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement par le personnel sans crainte ou intimidation.</p> <p>Le plan pour le climat de travail est surveillé, et les rétroactions sur les progrès réalisés sont encouragées par tous les membres du personnel.</p>	<p>Le plan du climat de travail est revu périodiquement et modifié au besoin.</p> <p>Les pratiques efficaces de climat positif de travail sont partagées entre les différents services du conseil.</p>

## DOMAINE D'INTERVENTION 7 : **L'apprentissage professionnel**

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>16. Tous les membres du personnel ont les connaissances et les compétences requises pour une mise en œuvre efficace de la PÉÉI, et reçoivent de l'appui pour leur développement professionnel (DI 7).</b></p>	<p>Les conseils et les écoles établissent un plan pour fournir un apprentissage professionnel annuel au personnel enseignant et les autres membres du personnel sur la prévention de l'intimidation et les stratégies pour la promotion d'un climat scolaire positif (selon la Loi sur l'éducation), pour les sensibiliser et renforcer leur compréhension de la discrimination dans les domaines suivants : le racisme, le sexisme, le classisme, l'homophobie, la discrimination contre les personnes handicapées, la discrimination fondée sur la foi, la violence fondée sur le sexe.</p> <p>Le personnel des écoles et du conseil participent à des séminaires pour examiner et comprendre les exigences du ministère pour les conseils en matière d'équité et d'éducation inclusive.</p> <p>Des personnes-ressources internes et externes sont identifiées et engagées pour fournir un apprentissage professionnel en équité et en éducation inclusive.</p>	<p>Les membres du personnel à tous les niveaux reçoivent de l'apprentissage professionnel continu en équité et en éducation inclusive.</p> <p>Les écoles et les services du conseil s'appuient sur l'expérience et l'expertise de l'un et l'autre pour améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs pratiques en équité et en éducation inclusive.</p> <p>Les programmes d'insertion professionnelle fournissent un apprentissage professionnel en équité et en éducation inclusive.</p> <p>Les leaders des élèves se livrent à des opportunités d'apprentissage en équité et en éducation inclusive.</p> <p>Les leaders du système encouragent et facilitent les possibilités de développement professionnel pour accroître les connaissances et les compétences en équité et en éducation inclusive.</p>	<p>Les écoles et les services du conseil établissent une approche de communauté d'apprentissage pour soutenir le partage de l'apprentissage entre les membres de la communauté scolaire.</p> <p>Les membres du personnel à tous les niveaux reçoivent un apprentissage professionnel continu plus intensif dans des domaines spécialisés de la diversité et de l'inclusion, et un accroissement des capacités des individus et du système, dirigé par le personnel.</p> <p>Les écoles et les services du conseil s'appuient sur l'expérience et l'expertise des écoles et des services d'autres conseils pour améliorer leurs connaissances, compétences et pratiques.</p> <p>Les élèves participent à des opportunités de leadership en équité et en éducation inclusive pour acquérir les compétences pour servir de mentors et de modèles avec leurs pairs.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>16. Tous les membres du personnel ont les connaissances et les compétences requises pour une mise en œuvre efficace de la PÉÉI, et reçoivent de l'appui pour leur développement professionnel (DI 7). (Suite)</p>	<p>Les leaders du système tiennent compte dans leurs plans de développement professionnel l'équité et l'éducation inclusive, en utilisant plusieurs ressources (p. ex., Bien-être à l'école, politiques de la COPD).</p>		

## DOMAINE D'INTERVENTION 8 : **La responsabilité et la transparence**

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p>17. Les principes et les résultats escomptés d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés et évidents dans tous les plans d'amélioration des écoles et du conseil (DI 8).</p>	<p>Les plans d'amélioration des écoles et du conseil et le plan pluriannuel du conseil reflètent les principes d'équité et d'éducation inclusive, élaborés en consultation avec les élèves, le personnel, les parents, les familles et les membres de la communauté.</p> <p>Les écoles et les services du conseil identifient et discutent les objectifs prioritaires et les cibles pour leurs plans d'amélioration qui reflètent les principes d'équité et d'éducation inclusive.</p>	<p>Les plans d'amélioration des écoles et du conseil comprennent les résultats escomptés et les activités en lien avec le rendement des élèves, l'engagement des élèves, l'engagement des parents et l'apprentissage professionnel.</p> <p>Les écoles et les services du conseil utilisent les données de rendement des élèves, les données démographiques des élèves et des familles et les observations et rétroactions pertinentes des parties prenantes pour élaborer les plans d'amélioration des écoles et du conseil.</p>	<p>Les plans d'amélioration des écoles et du conseil sont une source essentielle pour évaluer l'efficacité de la politique d'équité et d'éducation inclusive à l'échelle des écoles et du conseil.</p> <p>Le personnel, les élèves, les parents et la communauté participent à l'évaluation des plans d'amélioration des écoles et du conseil.</p> <p>La planification de l'amélioration des écoles et du conseil contient des plans pour combler les écarts de rendement entre les sous-groupes d'élèves.</p>



RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>17. Les principes et les résultats escomptés d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés et évidents dans tous les plans d'amélioration des écoles et du conseil (DI 8). (Suite)</b></p>	<p>Toutes les sources pertinentes et disponibles de données sont compilées pour faciliter l'élaboration des plans d'amélioration des écoles et du conseil et le plan stratégique pluriannuel du conseil (p. ex., rendement, taux de diplomation et accumulation de crédits, données du sondage sur le climat scolaire).</p>	<p>Les plans d'amélioration des écoles et du conseil comprennent des stratégies et des activités pour aider les élèves qui sont vulnérables, défavorisés et marginalisés.</p> <p>Les plans d'amélioration des écoles et du conseil précisent les indicateurs de succès pour mesurer l'efficacité des plans.</p> <p>Les plans stratégiques pluriannuels du conseil comprennent des objectifs liés à la promotion d'un climat scolaire positif et la promotion de la prévention de l'intimidation (selon la Loi sur l'éducation).</p> <p>Le conseil utilise le processus de révision périodique pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les politiques du conseil.</p>	<p>Les données sur le rendement des élèves qui sont liées aux données démographiques des élèves sont utilisées pour prendre des décisions éclairées au sujet de l'affectation des ressources et les priorités des programmes.</p> <p>Les plans stratégiques pluriannuels du conseil font état du progrès sur les objectifs liés à la promotion d'un climat scolaire positif et la promotion de la prévention de l'intimidation.</p> <p>Toutes les politiques du conseil intègrent les principes d'équité et d'éducation inclusive.</p>

RÉSULTATS	PLANIFICATION	PRATIQUES EFFICACES	INTÉGRATION
<p><b>18. Des rapports d'étape annuels, incluant les résultats de la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, sont mis à la disposition des parties prenantes dans les écoles et au conseil (DI 8).</b></p>	<p>Les assignations de tâches au personnel pour la préparation et la soumission des rapports à l'échelle des écoles et du système sont confirmées.</p> <p>Des plans sont en place pour partager les rapports d'étape avec les parties prenantes.</p> <p>Le format des rapports, les mécanismes de communication et les protocoles hiérarchiques d'approbation sont confirmés.</p> <p>Les objectifs annuels, les résultats et les indicateurs mesurables sont confirmés.</p>	<p>Les rapports d'étape reflètent les rétroactions fournies par le personnel, les élèves, les parents et les membres de la communauté.</p> <p>Les rapports d'étape contiennent des résultats clairement définis en fonction des objectifs, des résultats escomptés et des indicateurs de performance décrits dans le plan de mise en œuvre de la PÉÉI du conseil.</p> <p>Les rapports d'étape identifient les obstacles systémiques qui sont traités lors de la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Les rapports d'étape identifient les domaines où les écarts de rendement sont abordés, et les progrès réalisés pour les combler.</p> <p>Le rapport annuel de la direction de l'éducation reflète les résultats de la PÉÉI du conseil, et est largement partagé avec les comités du conseil, les écoles et affiché sur le site Web du conseil.</p>	<p>Les données de base sont collectées à partir des sources existantes et mesurées contre les indicateurs et les résultats prévus pour permettre le conseil et les écoles de déterminer leur niveau de mise en œuvre et d'élaborer un plan d'action pour les prochaines étapes.</p> <p>Les rapports d'étape annuels sont partagés avec les parents et la communauté par différents moyens de communication, y compris l'affichage sur les sites Web des écoles.</p> <p>Il existe des liens clairs et explicites entre l'évaluation de l'amélioration des écoles et du conseil et les rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de la PÉÉI.</p> <p>Le rapport annuel de la direction de l'éducation continue de refléter un approfondissement de la mise en œuvre de la PÉÉI.</p>



**Cette ressource a été élaborée par le Council of Ontario  
Directors of Education avec du financement et de l'appui  
fournis par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.**



Imprimé sur du papier recyclé