

Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation



2017

La Fonction publique de l'Ontario s'efforce de faire preuve de leadership quant à l'accessibilité. Notre objectif est de nous assurer que tous les employés du gouvernement de l'Ontario et tous les membres du public que nous servons ont accès à tous les services, produits et installations du gouvernement. Ce document, ou l'information qu'il contient, est offert en formats substitués sur demande. Veuillez nous faire part de toute demande de format substitut en appelant ServiceOntario au 1 800 668-9938 (ATS : 1 800 268-7095).

Message de la ministre Mitzie Hunter

Octobre 2017

L'équité est un élément essentiel pour améliorer le rendement des élèves et pour favoriser le bien-être tant des élèves que des membres du personnel. C'est pourquoi le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation est si important pour l'avenir des élèves de l'Ontario.

Les élèves méritent de bénéficier de toutes les possibilités pour réaliser leur plein potentiel et pour s'épanouir, sur le plan personnel et sur le plan scolaire, ainsi que de vivre des expériences d'apprentissage enrichissantes qui leur fourniront une base solide, source de confiance toute leur vie durant. Les écoles doivent être des lieux sécuritaires et accueillants, où chaque élève dispose des outils nécessaires pour réussir et pour suivre son itinéraire de vie après l'obtention du diplôme, que ce soit sur le marché du travail, au collège, à l'université ou dans un programme d'apprentissage.

Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation est un plan directeur clair et solide, qui décrit comment nous cernerons et éliminerons les inégalités qui perdurent dans le système d'éducation. En mettant à nouveau le rendement et le bien-être au centre de nos priorités, nous rendrons le système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario plus équitable et plus inclusif pour tous les élèves ainsi que pour les éducateurs et les membres du personnel, sans égard à la race, à la religion, à l'ethnicité ou à tout autre facteur d'identité individuelle.

C'est grâce à l'apport de milliers d'éducateurs, d'élèves et de parents remarquables que l'Ontario a pu progresser vers une plus grande équité et il continuera de bénéficier de la passion et du dévouement de chaque

personne évoluant au sein du système d'éducation financé par les fonds publics. Nous savons que si nous portons tous résolument notre attention sur un objectif commun, nous serons mieux en mesure de l'atteindre.

Je suis convaincue que notre quête d'une plus grande équité et d'une meilleure protection des droits de la personne est une entreprise réaliste et je suis heureuse de pouvoir travailler avec nos leaders en éducation pour améliorer la vie des élèves de l'Ontario.

La ministre de l'Éducation

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MH' with a stylized flourish.

L'honorable Mitzie Hunter

Table des matières

Prochaine étape : Concrétiser notre vision renouvelée de l'éducation	3
Objectifs et mesures à prendre	9
Aperçu : Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation	13
En détail : Le plan d'action triennal	23
Pratiques à l'école et en salle de classe	24
Pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines	28
Collecte de données, intégration et production de rapports	34
Changement de la culture organisationnelle	37
Conclusion	41

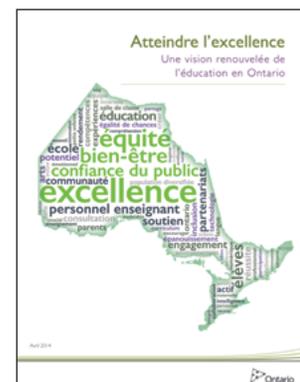
*An equivalent publication is available in English under the title:
Ontario's Education Equity Action Plan, 2017.*

Cette publication est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation
au www.ontario.ca/education.



Prochaine étape : Concrétiser notre vision renouvelée de l'éducation

Assurer l'équité est un objectif central du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario, tel qu'indiqué dans *Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario* (2014). Cet objectif s'appuie sur le principe fondamental selon lequel chaque élève devrait avoir la possibilité de réussir sa vie personnelle et ses études, peu importe son lieu d'origine, son identité ou sa situation personnelle. Bien que l'équité soit importante en elle-même, elle est également nécessaire pour réaliser les autres éléments de notre vision renouvelée, à savoir : atteindre l'excellence, promouvoir le bien-être et rehausser la confiance du public dans notre système d'éducation. Elle est une composante primordiale de notre engagement à favoriser la réussite de chaque élève et de chaque enfant en Ontario.



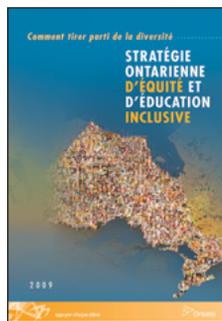
Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation est la feuille de route dont la province s'est dotée pour cerner les pratiques discriminatoires, les obstacles systémiques et les préjugés dans les écoles et les salles de classe afin de les éliminer et de permettre à tous les élèves de réussir. Il faudra travailler main dans la main avec les élèves, les parents, les éducatrices et éducateurs, les directrices et directeurs d'école, le personnel des conseils scolaires, les conseillères et conseillers scolaires et les leaders des collectivités pour concrétiser le plan d'action et créer un milieu d'apprentissage qui inspirera les enfants et les élèves et les incitera à réaliser leur plein potentiel et à devenir des citoyennes et des citoyens épanouis, économiquement productifs et engagés.

Nous vivons dans un des territoires les plus diversifiés du monde et le gouvernement de l'Ontario est conscient que cette diversité fait de nous une société plus solide et plus riche. À ce titre, la réussite de nos diplômés repose sur leur confiance en eux-mêmes, sur leur résilience face à l'adversité et sur leur sentiment d'être acceptés et intégrés. Bien que de nombreux indicateurs de réussite des élèves se soient améliorés durant les deux dernières décennies, et que le système d'éducation de l'Ontario ait été reconnu internationalement pour ce succès, ces améliorations n'ont pas permis d'obtenir des résultats équitables pour tous les élèves.

Non seulement les écarts en matière de rendement sont-ils encore notables, mais même les élèves qui réussissent bien dans leurs études ne se sentent pas toujours bien intégrés dans leur milieu scolaire ou fiers de qui ils sont. Ceci peut avoir des effets négatifs à long terme dans d'autres aspects de la vie, comme la santé, le bien-être, l'indépendance financière et la participation à la société. Les conséquences sont vastes et touchent les personnes, les familles et les collectivités, parfois sur plusieurs générations.

Nos écoles devraient être des lieux où les élèves ne font pas simplement apprendre ce qu'est la diversité, mais en font l'expérience. Les élèves devraient se reconnaître, eux et leurs camarades, dans l'enseignement qu'ils reçoivent. Les élèves et leurs familles devraient s'attendre à ce que leurs interactions avec le milieu scolaire leur donnent le sentiment d'être acceptés tels qu'ils sont. Tous les élèves devraient croire en leur potentiel et savoir qu'ils seront soutenus de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année et après, peu importe le parcours qu'ils choisiront. La vision d'équité et d'inclusion pour tous devrait également s'étendre au personnel enseignant, aux directrices et directeurs d'école et aux travailleuses et travailleurs en éducation qui, ensemble, servent d'ancrage au vaste milieu scolaire.

De nombreuses écoles de l'Ontario ont déjà fait des progrès importants dans la création de milieux équitables et inclusifs, avec le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation au premier rang, et avec les nombreuses stratégies provinciales qui contribuent à l'avancement de l'équité et de l'inclusion. Par exemple, notre succès quant à l'éducation des enfants nouvellement arrivés a été reconnu à l'échelle internationale. En effet, le système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario est bien positionné pour pousser encore plus loin les efforts déployés pour éliminer les obstacles systémiques qui empêchent les élèves d'avancer. Bien que nous comprenions mieux les enjeux, il est évident qu'il y a encore du travail à faire.



Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation va compléter et renforcer la stratégie présentée dans *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* que le ministère de l'Éducation a mise en place en 2009. Pendant la plus grande partie d'une décennie, la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive a guidé et appuyé le milieu de l'éducation dans ses efforts pour cerner et

éliminer les préjugés, les obstacles et la dynamique du pouvoir qui limitent les chances des élèves d'apprendre, de s'épanouir et de contribuer pleinement à la société. Grâce à cette stratégie, les 72 conseils scolaires se sont dotés d'une politique d'équité et d'éducation inclusive qui comporte des lignes directrices en matière d'adaptation religieuse et des procédures permettant aux élèves et au personnel de signaler les incidents impliquant de la discrimination et du harcèlement. De plus, sept réseaux d'équité régionaux ont été créés pour aider les écoles et les conseils scolaires à mettre en œuvre la stratégie avec efficacité.

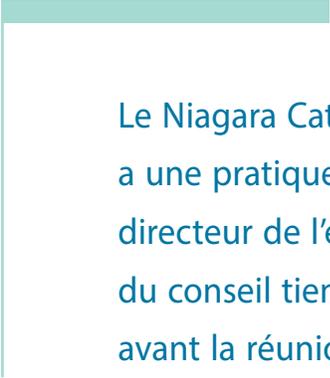
Le Ministère a également donné son appui à des conférences d'élèves conçues pour amener les jeunes à se voir comme des leaders du changement social, avec une programmation abordant des sujets comme la citoyenneté mondiale. Un certain nombre d'organismes ont fait équipe avec le Ministère pour offrir une formation professionnelle approfondie sur les préjugés implicites aux responsables des conseils scolaires et pour développer la capacité et les ressources permettant de soutenir les élèves LGBTQ et bispirituels et leurs familles. Nous continuerons de fournir des ressources et de soutenir le développement professionnel pour combattre l'islamophobie, l'antisémitisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie.

Ces ressources comprennent notamment des ateliers pour le personnel enseignant sur l'islamophobie et ses répercussions sur nos écoles et nos salles de classe. Propulsé par une culture d'amélioration continue, le travail des écoles et des conseils scolaires pour atteindre les objectifs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive se poursuit.

En plus de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive, le ministère de l'Éducation continue de mettre en œuvre les mesures énoncées dans *Cheminer ensemble : l'engagement de l'Ontario envers la réconciliation avec les peuples autochtones* (2016). Plus précisément, la Stratégie d'éducation autochtone du Ministère soutient l'apprentissage et la réussite des élèves autochtones et contribue à une meilleure connaissance des cultures, des histoires et des points de vue des Premières Nations, des Métis et des Inuits, et de leur contribution dans les écoles. Il s'agit d'un élément essentiel du travail que l'Ontario fait avec les peuples autochtones, qui vise à améliorer le rendement et le bien-être des élèves issus des collectivités des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Nous travaillons également avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux en vue d'élaborer un processus qui permettra de produire conjointement des programmes visant à mieux soutenir les jeunes noirs, comme ceux décrits dans le *Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*, le *Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs* et la *Stratégie ontarienne de réduction de la pauvreté*. D'autres programmes et partenariats prévoient une collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse pour améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire, en éliminant les obstacles financiers et non financiers, et avec le ministère des Services sociaux et communautaires et la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario pour élaborer des normes d'accessibilité en éducation intégrées sous la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et pour aborder les questions liées à l'emploi des personnes handicapées dans le cadre du *Plan d'action de l'Ontario pour l'accessibilité* de 2016.

S'appuyant sur toutes ces mesures, le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation ouvre de nouveaux fronts dans nos efforts visant à éliminer toutes les formes de discrimination et les obstacles systémiques dans nos milieux scolaires. Le but n'est pas de prendre une nouvelle direction, mais de recentrer notre travail et d'apporter de nouvelles ressources comme moyen d'accélérer l'atteinte de nos objectifs.



Le Niagara Catholic District School Board (NCDSB) a une pratique exemplaire selon laquelle le directeur de l'éducation et le conseiller juridique du conseil tiennent deux séances d'information avant la réunion inaugurale du conseil scolaire, une pour les conseillères et conseillers scolaires éventuels et une autre pour les conseillères et conseillers scolaires nouvellement nommés, au cours desquelles ils expliquent les règles de gouvernance et les responsabilités et abordent les questions de finances, d'équité, de rendement et de bien-être des élèves.

– John Crocco, directeur de l'éducation,
NCDSB *[Traduction]*

L'équité est une priorité stratégique pour l'Ottawa Carleton District School Board (OCDSB). Notre conseil scolaire s'engage à réduire les obstacles à l'apprentissage afin d'améliorer l'accès équitable et les possibilités pour tous les élèves. Nous croyons que nous pouvons y arriver en identifiant les élèves et les groupes d'élèves qui font face à des obstacles à l'apprentissage, en différenciant les ressources et les mesures de soutien aux élèves, en s'assurant de l'utilisation efficace des fonds, et en améliorant les taux d'obtention de diplôme pour tous les élèves, notamment les élèves autochtones, les élèves en situation de pauvreté, les apprenantes et apprenants de l'anglais et les élèves ayant des besoins particuliers. Notre réussite dans l'amélioration de résultats équitables pour tous les élèves est appuyée par notre travail avec les partenaires communautaires.

– Jennifer Adams, directrice de l'éducation,
OCDSB *[Traduction]*



Objectifs et mesures à prendre

Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation est conçu pour réaliser l'objectif d'assurer l'équité mis de l'avant par la vision renouvelée de l'Ontario en matière d'éducation :

« Les écoles de l'Ontario doivent être des endroits où chaque personne peut réussir dans une culture d'attentes élevées, et où l'ensemble des éducateurs et des élèves valorisent la diversité, font montre de respect mutuel et s'identifient dans leur apprentissage. Il est particulièrement important d'offrir les meilleures occasions d'apprentissage et le meilleur soutien possible aux élèves qui risquent de ne pas réussir. [...] »

[...] 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. »

(Atteindre l'excellence, 2014, p. 8)

Le plan d'action décrit les mesures, les politiques et l'apprentissage professionnel qui nous permettront de concrétiser la vision énoncée dans *Atteindre l'excellence*. Les objectifs du plan d'action seront atteints grâce à une série de mesures conçues pour cerner et éliminer les obstacles systémiques et les pratiques institutionnelles et pédagogiques discriminatoires qui ont des répercussions négatives sur le rendement et le bien-être des élèves et mènent à des résultats inévitables.

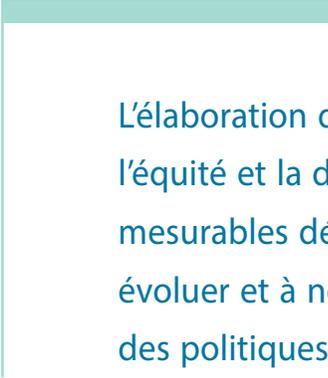
Les obstacles systémiques sont causés par des préjugés profondément ancrés dans les politiques, les pratiques et les processus, et ils peuvent entraîner un traitement discriminatoire. Ces obstacles ne sont pas nécessairement intentionnels, par exemple, le matériel pédagogique qui ne tient pas compte de la diversité de nos collectivités, et sont souvent le résultat de l'habitude de faire les choses comme elles l'ont toujours été. Mais, quelle qu'en soit la raison, ils peuvent avoir des effets nuisibles sur de nombreux élèves. Il est important également de reconnaître et d'éliminer les autres obstacles et les expériences de discrimination uniques auxquels certains élèves peuvent se heurter quand des facteurs comme la race, la classe, l'identité sexuelle, la religion et les capacités physiques ou intellectuelles s'entrecroisent.

Pour surmonter ces défis, nous devons savoir qui sont nos élèves et quels sont leurs points forts et leurs expériences. Nous devons trouver des façons de détecter les schémas ou les comportements particuliers qui peuvent avoir des effets négatifs sur le rendement et le bien-être des élèves pour commencer à repérer les obstacles. Et forts de ce savoir, nous pourrons tenter de nouvelles approches et attribuer efficacement les ressources pour éliminer ces obstacles. Nous sommes déterminés à partager les pratiques, les programmes et les méthodes pédagogiques éprouvés, à examiner les possibilités de mettre en place des programmes novateurs et à adopter des politiques qui contribueront à éliminer toutes les formes de discrimination.

Le plan d'action mettra à profit et continuera de soutenir le travail des responsables de l'éducation afin de consolider et de revigorer l'actuelle Stratégie d'équité et d'éducation inclusive. Pour mettre le plan d'action à exécution, le ministère de l'Éducation a créé le **Secrétariat de l'équité en matière d'éducation**, qui apportera de nouvelles ressources pour cerner et éliminer les obstacles systémiques afin de protéger les intérêts des élèves, des familles et du personnel des écoles de l'Ontario, et de favoriser leur autonomisation.

Le Secrétariat a pour mandat de faciliter le renforcement d'une culture de respect de l'équité dans nos écoles, comme lieux d'apprentissage et de travail, avec l'assurance que l'intentionnalité, la responsabilité et l'équité s'étendront à l'ensemble du système d'éducation. Le Secrétariat travaillera avec tous les partenaires en éducation, dans un esprit de collaboration professionnelle, afin de faire progresser ce travail à l'échelle du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario.

Les progrès réalisés jusqu'à maintenant en matière d'équité et d'inclusion dans l'éducation nous confirment que nous parvenons mieux à atteindre nos objectifs lorsque nous nous concentrons sur un petit nombre de champs d'action clairement établis et que nous faisons un suivi de leurs répercussions. Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation décrit les mesures qui nous permettront, en consultation et en collaboration avec nos partenaires en éducation, les élèves, les parents et les collectivités de l'Ontario, de lutter contre les inégalités systémiques persistantes et d'améliorer le bien-être et le rendement des élèves. Le plan d'action s'appuie sur les objectifs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive : leadership collectif et engagé; politiques et pratiques d'équité et d'éducation inclusive; responsabilité et transparence.



L'élaboration d'un plan stratégique pour l'équité et la diversité comprenant des résultats mesurables démontre notre engagement à évoluer et à nous assurer que des pratiques, des politiques et des initiatives inclusives et équitables sont en place à tous les paliers du Durham District School Board (DDSB).

Ce travail important fait partie de nos responsabilités comme leaders du système. Nous devons définir des orientations claires, veiller à l'engagement des intervenantes et intervenants, fixer des objectifs précis et mesurables, et établir des plans de mise en œuvre et des attentes pour nous assurer que nos initiatives en matière d'équité et d'éducation inclusive ont des répercussions positives.

– Lisa Millar, directrice de l'éducation,
DDSB *[Traduction]*



Aperçu : Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation

Cette section présente un aperçu général des principales initiatives du Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation dans les quatre champs suivants :

- Les pratiques à l'école et en salle de classe
- Les pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines
- La collecte de données, l'intégration et la production de rapports
- Le changement de la culture organisationnelle

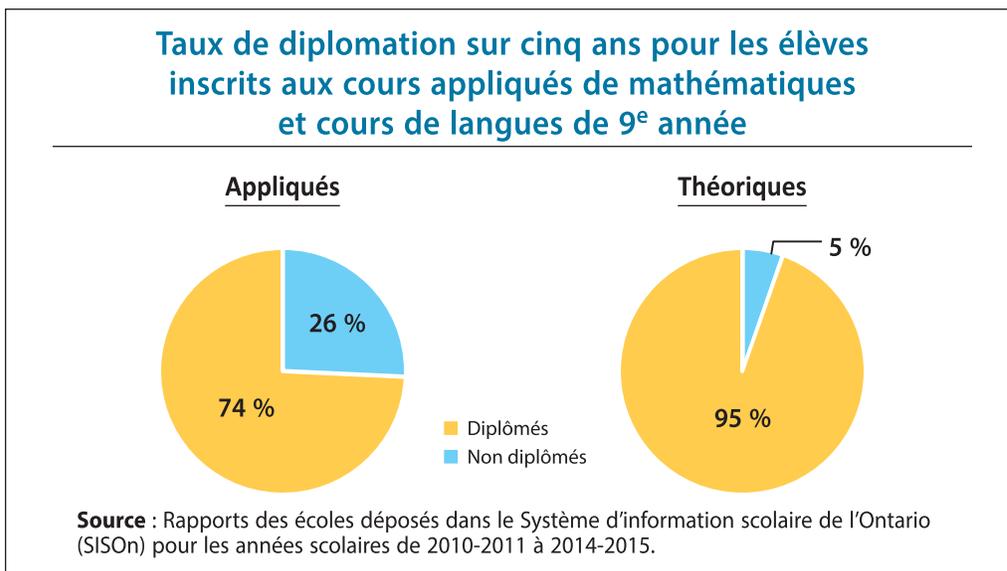
► Pratiques à l'école et en salle de classe

Une des meilleures façons d'éliminer les obstacles systémiques est de veiller à ce que les pratiques à l'école et en salle de classe soient le reflet de la diversité des élèves et du personnel et qu'elles y soient sensibles.

Les structures, les politiques, les programmes et les pratiques en place actuellement peuvent de façon non intentionnelle désavantager certains élèves, notamment les élèves racialisés, les élèves en situation de pauvreté, les élèves autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les élèves qui s'identifient comme LGBTQ ou bispirituels, les enfants et les jeunes pris en charge, les minorités religieuses, les francophones en contexte minoritaire et les élèves ayant des besoins particuliers. Notre but est de repérer et d'éliminer les obstacles systémiques existants et d'éviter d'en créer de nouveaux en élaborant de nouvelles politiques et de nouveaux programmes.

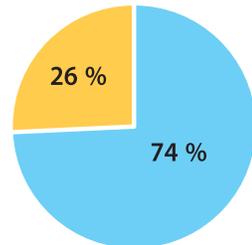
Bien que nous ayons fait beaucoup pour les élèves, nous continuons d'observer des résultats plus faibles pour un nombre disproportionné d'élèves issus de milieux à faible revenu, d'élèves racialisés, d'élèves autochtones, d'élèves qui s'identifient comme LGBTQ ou bispirituels, d'enfants et de jeunes pris en charge et d'élèves ayant des besoins particuliers. Le Ministère travaillera avec ses partenaires en éducation, les élèves, les parents et les collectivités pour examiner et lever les obstacles systémiques ancrés dans notre système d'éducation, afin qu'un plus grand nombre d'élèves puissent suivre et réussir l'itinéraire choisi vers le marché du travail, le collège, une formation en apprentissage ou l'université.

Par exemple, les cours appliqués et les cours théoriques à l'école secondaire ont tout d'abord été créés pour répondre aux différents styles d'apprentissage ainsi qu'aux futurs choix d'études ou de carrières des élèves. Cependant, une conséquence non voulue est celle du nombre disproportionné

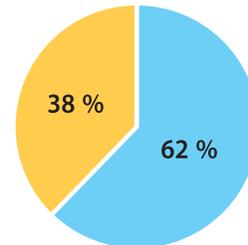


Résultats involontaires ayant trait à l'équité : Pourcentage des dossiers d'inscription pour les cours de mathématiques théoriques et appliqués de 9^e année

Écoles situées dans des communautés
à revenu élevé



Écoles situées dans des communautés
à faible revenu



■ Théoriques
■ Appliqués

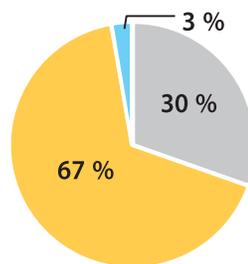
Source : Rapports des écoles déposés dans le Système d'information scolaire de l'Ontario (SISON) pour l'année scolaire 2014-2015 : Données sur les déclarants (Statistique Canada – Dossier familial TI), 2013.

Remarque : Les écoles à revenu élevé et faible sont regroupées en fonction de la MFR 50 estimée (mesure de faible revenu alignée sur les indicateurs de la Stratégie de réduction de la pauvreté) pour chaque école selon les quartiles supérieurs et inférieurs (c.-à-d. que le pourcentage de la population scolaire qui se trouve dans des communautés en deçà de la MFR 50 est de 16,76 % ou moins dans les communautés à revenu élevé et de 27,57 % ou plus dans les écoles des communautés à faible revenu).

Où vont les élèves après l'école secondaire?

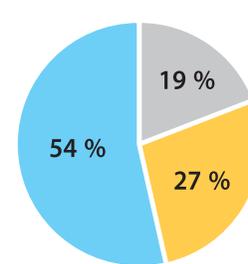
Pourcentage des élèves inscrits
aux cours de langues et cours de
mathématiques appliqués en 9^e année
qui s'inscrivent directement au
collège ou à l'université

Appliqués



Pourcentage des élèves inscrits
aux cours de langues et cours de
mathématiques théoriques en 9^e année
qui s'inscrivent directement au
collège ou à l'université

Théoriques



■ Collège
■ Université
■ Autre

Source : Admissions dans les collèges et universités selon ce qui est déclaré par le Centre de demande d'admission aux collèges de l'Ontario (OCAS) et le Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario (OUAC) pour les années scolaires de 2010-2011 à 2015-2016.

d'inscriptions aux cours appliqués d'élèves provenant de familles à faible revenu, d'élèves racialisés, d'élèves autochtones et d'élèves ayant des besoins particuliers. Ces groupes d'élèves se trouvent alors sous-représentés parmi les élèves qui obtiennent leur diplôme et qui se dirigent vers des études postsecondaires.

Il est important de souligner que l'Ontario est la seule province canadienne qui sépare les élèves en fonction des cours appliqués et théoriques en 9^e année, avec la plupart des provinces offrant ce genre de sélection à partir de la 10^e année. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) souligne les défis rencontrés au plan de l'équité associés à l'orientation précoce des élèves et recommande aux systèmes d'éducation de « reporter l'orientation et la sélection des élèves au deuxième cycle du secondaire »¹.

Les élèves doivent également faire l'expérience d'un enseignement et d'un apprentissage qui tiennent compte de leurs besoins et de qui ils sont. Pour que tous les élèves se sentent en sécurité, acceptés et inspirés à réussir, les écoles et les salles de classe doivent être sensibles à la culture, dans sa définition générale. Une « pédagogie sensible à la culture » reconnaît que les élèves apprennent d'une façon qui est directement liée au milieu d'origine, à la langue, à la structure familiale et à l'identité sociale ou culturelle. Cette forme de pédagogie ne se contente pas de reconnaître l'individualité, elle la nourrit intentionnellement pour créer et favoriser des conditions propices à l'apprentissage. Les pratiques à l'école et en salle de classe doivent être le reflet de la diversité des élèves et du personnel.

Nous savons également que nous devons examiner la discipline des élèves d'un œil critique, car les élèves racialisés, les élèves autochtones et les élèves ayant des besoins particuliers sont surreprésentés dans les données sur les suspensions et les expulsions. Nous travaillerons avec tous les conseils scolaires, les élèves, les parents et les partenaires en éducation afin de développer des interventions, des approches préventives et des programmes qui permettront d'agir dans ce domaine. Puis, nous évaluerons les résultats de ces efforts pour partager ensuite les meilleures pratiques avec l'ensemble de la province.

Le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation travaillera avec les conseils scolaires et les partenaires en éducation, y compris les fournisseurs de programmes avant et après l'école, pour trouver des moyens d'éliminer les obstacles systémiques et les pratiques discriminatoires, avec l'appui

1. Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), *Équité et qualité dans l'éducation : Comment soutenir les élèves et les établissements défavorisés* (2012), extrait du résumé en français.

du Ministère. À cette fin, le plan d'action accorde la priorité aux mesures suivantes :

- Continuer la mise en œuvre des pratiques d'enseignement et d'un curriculum qui tiennent compte des besoins et des réalités de tous les élèves;
- Adopter une nouvelle approche pour la 9^e année dans laquelle tous les élèves sont appuyés pour atteindre leur plein potentiel et choisir les itinéraires qui leur conviennent vers le marché du travail, le collège, la formation en apprentissage ou l'université;
- Recueillir et analyser des données sur les suspensions, les expulsions et les exclusions et sur les groupes touchés;
- Rehausser l'engagement des parents en termes d'équité et d'éducation inclusive, tout particulièrement en identifiant des stratégies pour sensibiliser les parents qui se sont possiblement désengagés du système d'éducation.

► **Pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines**

Le leadership joue un rôle essentiel en ce qui concerne la construction du milieu dans lequel évoluent les élèves et le personnel de l'école. La diversité des élèves dans les écoles de l'Ontario devrait se refléter dans la diversité des travailleuses et travailleurs en éducation, du personnel enseignant, des leaders scolaires et des leaders du système. Accentuer la diversité parmi les personnes qui dirigent et celles en salle de classe permet non seulement de favoriser un sentiment d'appartenance chez les élèves, mais également de stimuler l'innovation et la créativité dans le milieu scolaire.

Pour créer des milieux d'apprentissage et de travail sécuritaires, inclusifs et stimulants, les responsables de l'éducation doivent s'engager à assurer l'équité et l'inclusion pour tous les élèves et à protéger et promouvoir les droits de la personne. L'étape incontournable pour créer de tels milieux d'apprentissage et de travail est de s'assurer que les intervenantes et intervenants de tous les paliers des conseils scolaires prennent la responsabilité de protéger l'équité, l'inclusion et les droits de la personne. Et pour

soutenir la mise en œuvre de cette étape, le plan d'action donne la priorité aux mesures suivantes :

- Renforcer la responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne dans l'évaluation du rendement des directions d'école, des agentes et agents de supervision et des directrices et directeurs de l'éducation, ainsi que dans les rapports annuels des directions de l'éducation;
- Établir une formation continue sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne pour le personnel, les leaders scolaires et les leaders du système, y compris les conseillères et les conseillers scolaires;
- Accroître la diversité dans le recrutement, l'embauche et la promotion des éducatrices et éducateurs, des leaders scolaires et des leaders du système;
- Travailler avec les conseils scolaires pour établir des structures officielles qui favorisent et font respecter l'équité et les droits de la personne.

► **Collecte de données, intégration et production de rapports**

La route qui mène à l'équité doit passer par une étape cruciale, soit celle de comprendre clairement qui sont nos élèves et quelle est leur expérience à l'école.

Nous savons que la collecte et l'analyse de données démographiques et perceptuelles fournies sur une base volontaire peuvent aider les leaders scolaires et les leaders du système à cibler plus précisément les obstacles à la réussite des élèves. Par exemple, la comparaison de données sur l'identité des élèves avec les taux d'inscription au programme, de suspension, d'expulsion et d'obtention d'un diplôme pourrait révéler de façon plus précise en quoi certains groupes sont désavantagés, comment nous pouvons cerner et éliminer les obstacles systémiques nuisant à la réussite et, en conséquence, à quel endroit nous devons concentrer nos ressources. De la même manière, les indicateurs de bien-être et d'engagement des élèves pourraient nous aider à comprendre leurs points forts et les expériences que les élèves apportent à leur éducation.

Nous sommes conscients que la collecte de données et de renseignements sensibles peut soulever des inquiétudes quant à la confidentialité et la stigmatisation, surtout chez les personnes qui vivent de la discrimination. Par exemple, le ministère de l'Éducation s'efforce de gagner la confiance des partenaires autochtones en reconnaissant l'importance des principes de PCAP (propriété, contrôle, accès et possession) pour les Premières Nations plus particulièrement. Nous avons ainsi mis en œuvre des politiques pour une auto-identification sur une base volontaire et confidentielle des élèves autochtones dans le système d'éducation financé par les fonds publics de la province, et cela demeure une priorité clé pour le Ministère. Les données recueillies sont utilisées pour aider le Ministère, les conseils scolaires et les écoles à comprendre les données démographiques sur des apprenants des Premières Nations, métis et inuits, et pour mettre en place des stratégies ciblées qui permettront d'exploiter leurs points forts, de répondre aux besoins particuliers de ces élèves, et soutenir tous les aspects de leur réussite et de leur bien-être.

L'analyse des données relatives à l'identité de tout le personnel combinée à l'identification et à l'élimination des obstacles systémiques contribuera également à modifier les stratégies en matière de recrutement, d'embauche, de promotion et de développement professionnel. Tout comme la collecte des données sur les élèves, elle se fera sur une base volontaire et conformément aux lois régissant la confidentialité et le respect de la vie privée.

L'amélioration de la collecte des données et de la mesure des résultats favorisera une prise de décisions éclairée au sein des conseils scolaires et du Ministère. La collecte des données au niveau des conseils scolaires sera adaptée pour répondre aux besoins des collectivités qui pourraient être confrontées, par exemple, à l'islamophobie, au racisme envers les Noirs, au racisme envers les Autochtones, à l'antisémitisme, à l'homophobie, à la transphobie et à la discrimination envers les personnes handicapées.

Le Ministère va créer, en consultation avec les partenaires en éducation, des processus uniformes pour la collecte et l'analyse de données désagrégées sur l'identité, et pour la production des rapports publics. En plus de l'auto-identification des Autochtones, certaines données d'identification des élèves sont déjà recueillies au niveau provincial, comme des données sur les anomalies, le statut en matière d'immigration et la langue maternelle. Les façons dont ces données sont utilisées et mobilisées afin d'aplanir les inégalités varient à travers la province. Qui plus est, seulement un conseil scolaire en Ontario recueille des données relatives à l'identité au sens large,

comme la race, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et le statut socioéconomique des parents.

Une approche cohérente de la collecte et de l'analyse des données fournies sur une base volontaire relatives à l'identité va aider les conseils scolaires à repérer les obstacles systémiques et contribuer à déterminer la façon d'éliminer les préjugés discriminatoires afin de soutenir l'équité ainsi que le rendement et le bien-être des élèves par le biais de la formation et des programmes et des mesures de soutien ciblés. Ce travail appuiera le mandat de la Direction générale de l'action contre le racisme et respectera les normes relatives aux données élaborées par la Direction.

Le plan d'action comprend les mesures immédiates suivantes :

- Travailler avec les conseils scolaires pour élaborer une approche cohérente de collecte de données fournies sur une base volontaire relatives à l'identité des élèves;
- Travailler avec des partenaires autochtones pour établir avec eux des indicateurs de rendement et de bien-être pour les élèves autochtones;
- Offrir du soutien aux conseils scolaires en partageant le savoir et les meilleures pratiques relativement à l'utilisation des données sur l'identité des élèves;
- Aider les conseils scolaires et les partenaires en matière de main-d'œuvre à recueillir et à analyser les données sur la main-d'œuvre afin d'assurer des milieux de travail et d'apprentissage sains, représentatifs et équitables.

► **Changement de la culture organisationnelle**

Le ministère de l'Éducation doit donner l'exemple. En examinant les structures, les politiques, les programmes et les pratiques internes du Ministère par la lentille de l'équité, nous ferons en sorte d'obtenir une culture organisationnelle vibrante et authentique. Ce changement de culture sera un modèle de diversité, d'équité, d'inclusion et d'engagement à protéger et à promouvoir les droits de la personne.

L'élimination des obstacles systémiques commande un changement de culture organisationnelle guidé par nos valeurs profondes et le respect

des principes d'équité et d'inclusion. Un système d'éducation équitable et inclusif est une condition essentielle pour permettre à tous les élèves de l'Ontario de se sentir inclus, respectés et capables de réussir. Avec nos partenaires en éducation, nous sommes déterminés à atteindre ce but dans un esprit et une culture de collaboration professionnelle, notamment par des consultations et un développement conjoint avec nos partenaires autochtones.

L'application de principes d'équité, d'inclusion et de droits de la personne aux structures organisationnelles, aux politiques, aux programmes et aux pratiques internes permettra de déterminer, modéliser et encadrer les discussions portant sur un secteur de l'éducation diversifié et inclusif, et de soutenir le travail fait dans ce sens. Le plan d'action facilitera ce changement organisationnel et appuiera le changement de culture en mettant l'accent sur :

- La collecte et l'analyse des données sur l'identité des effectifs du ministère de l'Éducation afin d'assurer des milieux de travail sains, représentatifs et équitables;
- La formation des cadres supérieurs du ministère de l'Éducation portant sur le respect des droits de la personne;
- La révision du processus de nomination des membres des comités consultatifs du ministère de l'Éducation afin d'assurer une représentation appropriée et diversifiée;
- L'établissement d'un groupe consultatif communautaire d'experts en équité qui servira de ressource pour le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation et les collectivités des conseils scolaires.

En détail : Le plan d'action triennal

La responsabilité de mettre en œuvre les différentes mesures prévues par le plan d'action appartient au ministère de l'Éducation et à ses divisions, directions et bureaux, y compris le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation, selon la mesure ou l'activité dont il est question. Le Ministère travaillera en étroite collaboration avec les partenaires en éducation, les élèves, les parents et les collectivités pour mettre en œuvre ces mesures et obtenir les résultats indiqués pour chaque année du plan d'action.

► Pratiques à l'école et en salle de classe

Mesures à prendre

1. Faire en sorte que la formation, le curriculum, l'évaluation et les ressources soient plus inclusifs, pertinents et sensibles à la culture

- Améliorer le processus de révision du curriculum afin de s'assurer que les diverses perspectives et expériences sont prises en compte.
- Mettre en œuvre des révisions du curriculum de l'Ontario qui comprennent l'apprentissage obligatoire sur l'histoire des pensionnats indiens, les traités et le legs colonial.
- Continuer d'aider les conseils scolaires à mettre en œuvre des pratiques d'enseignement, un curriculum et un processus d'évaluation sensibles à la culture et adaptés aux élèves, de façon à ce que ces derniers se reconnaissent et reconnaissent leur vécu et celui de leurs camarades dans le contenu et les méthodes d'enseignement qu'ils reçoivent.
- Fournir au personnel enseignant et aux leaders scolaires, les ressources et le développement professionnel nécessaires pour lutter contre l'islamophobie, l'antisémitisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie.
- Aider les conseils scolaires à évaluer les ressources d'apprentissage (traditionnelles et électroniques), y compris les collections des bibliothèques, pour s'assurer qu'elles sont accessibles et qu'elles reflètent la diversité.

2. Appuyer les choix d'itinéraires des élèves

- Travailler avec les partenaires en éducation, les élèves, les parents et les collectivités qui limitent les capacités des élèves de réussir et de suivre l'itinéraire de leur choix après avoir reçu leur diplôme.
- En collaboration avec les partenaires en éducation, adopter une nouvelle approche pour la 9^e année dans laquelle tous les élèves sont appuyés pour atteindre leur plein potentiel et choisir les itinéraires qui leur conviennent vers le marché du travail, le collège, la formation en apprentissage ou l'université.

3. Examiner les taux de suspension, d'expulsion et d'exclusion

- Faciliter le travail des conseils scolaires dans la collecte de données sur les suspensions, les expulsions et les exclusions et sur les groupes touchés.
- Aider les conseils scolaires à trouver des moyens d'aplanir les inégalités révélées par l'examen des données.

4. Accroître l'engagement des parents en matière d'équité et d'éducation inclusive

- Mettre davantage l'accent sur l'équité et l'éducation inclusive, en en faisant un thème du programme des Subventions pour la participation et l'engagement des parents de 2018-2019.
- Trouver d'autres stratégies intentionnelles pour accroître la participation et assurer une représentation des diverses collectivités dans les comités de participation des parents (CPP) et les conseils d'école.
- Travailler avec les conseils scolaires et les partenaires autochtones pour renforcer les comités consultatifs sur l'éducation des Autochtones.
- Trouver des stratégies pour mobiliser les parents qui se sont désengagés du système d'éducation pour une variété de raisons.

Résultats et indicateurs de rendement

1. Faire en sorte que la formation, le curriculum, l'évaluation et les ressources soient plus inclusifs, pertinents et sensibles à la culture *1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)*

- Les conseils scolaires et l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation (OQRE) montrent leur engagement à l'égard d'une conception inclusive et universelle et d'une pédagogie pertinente et sensible à la culture dans leurs plans stratégiques, et démontrent la façon dont la conception inclusive a été appliquée dans les écoles et les salles de classe. Ceci est reflété dans les évaluations du rendement

des leaders scolaires et des leaders du système et démontre que les objectifs d'équité sont atteints.

- Les élèves, les parents et les membres de la collectivité participent au processus d'évaluation des collections de la bibliothèque et donnent des conseils sur les principes régissant l'augmentation des collections.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- La conception inclusive et universelle et la pédagogie pertinente et sensible à la culture sont des composantes essentielles de la planification dans les écoles et les salles de classe.
- Les écoles et les salles de classe sont plus inclusives, sécuritaires et accueillantes pour tous les élèves.
- Les élèves ont accès à des ressources plus riches et diversifiées dans les bibliothèques.

2. Appuyer les choix d'itinéraires des élèves

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Examiner les résultats de la présente approche de sélection de cours appliqués et théoriques et, en collaboration avec les partenaires en éducation, saisir les occasions pour que tous les élèves soient appuyés dans l'atteinte de leur plein potentiel et dans leur choix d'itinéraires qui leur conviennent vers le marché du travail, le collège, la formation en apprentissage ou l'université.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Surveiller et analyser les résultats de la nouvelle approche tels les taux d'obtention de diplômes et de transition vers les études postsecondaires en utilisant des données relatives à l'identité des élèves.

3. Examiner les taux de suspension, d'expulsion et d'exclusion

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Des mesures préventives positives sont plus souvent utilisées pour répondre aux comportements inappropriés des élèves.
- Les données démontrent que les cas de violation des droits de la personne ont diminué.
- Les conseils scolaires analysent les données sur les suspensions, les expulsions et les exclusions dans le contexte des données sur l'identité des élèves afin de repérer et d'éliminer les inégalités systémiques.
- Une conférence provinciale est organisée pour partager les pratiques efficaces en matière de comportements préoccupants des élèves.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Dans les sondages sur le climat scolaire, les élèves disent se sentir acceptés et en sécurité.
- Les écoles signalent moins de cas de suspension, d'expulsion et d'exclusion.
- Les éducatrices et éducateurs et les autres intervenantes et intervenants concernés reçoivent de la formation sur des mesures préventives positives éprouvées pour répondre aux comportements inappropriés des élèves.
- Les stratégies des conseils scolaires et des écoles qui représentent les meilleures pratiques sont déployées pour réduire ou éliminer la surreprésentation dans les données relatives à la discipline.

4. Accroître l'engagement des parents en matière d'équité et d'éducation inclusive

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Les leaders scolaires, les éducatrices et éducateurs et le personnel scolaire encouragent activement la participation des parents non impliqués dans le milieu scolaire à s'engager.

- Les parents et les autres membres de la collectivité sont considérés comme des ressources importantes dans la création et le maintien de milieux scolaires inclusifs et équitables.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Un engagement volontaire et soutenu de parents de différentes appartenances et provenant de diverses communautés dans les conseils scolaires est appuyé par le programme des Subventions pour la participation et l'engagement des parents.

► Pratiques en matière de leadership, de gouvernance et de ressources humaines

Mesures à prendre

1. Responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne

- Renforcer la responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne dans les évaluations du rendement des directions d'école et des directions adjointes et des agentes et agents de supervision en ajoutant des objectifs d'équité dans les plans de rendement.
- Promouvoir les critères relatifs à l'équité et aux droits de la personne dans les évaluations du rendement des directrices et directeurs de l'éducation.
- Demander aux directrices et directeurs de l'éducation d'inclure dans leurs rapports annuels les progrès réalisés relativement aux objectifs d'équité, notamment en fournissant les indicateurs suivants :
 - augmentation mesurable de la diversité dans les équipes de leadership des conseils scolaires;
 - inclusion d'objectifs réalistes en matière d'équité et de droits de la personne dans les plans stratégiques des conseils scolaires;

- preuve mesurable de la diversité dans les détachements des facultés de l'éducation et du ministère de l'Éducation.
- Appuyer un rôle accru pour les réseaux d'équité régionaux dirigés par des conseils scolaires en mettant en œuvre des initiatives en matière d'équité liées aux plans d'amélioration de l'école pour le rendement et le bien-être des élèves (PAERBEE) et aux plans d'amélioration du conseil scolaire pour le rendement et le bien-être des élèves (PACSRBEE) dans le cadre d'un renouvellement des mandats et d'une augmentation du financement.

2. Diversité accrue en matière d'embauche et de promotion – Éducatrices et éducateurs

- Repérer les possibilités de promouvoir la profession enseignante et de lever les obstacles à l'entrée pour les communautés sous-représentées.
 - Cerner les possibilités de recueillir et d'analyser d'autres données démographiques sur la profession enseignante. S'il est établi que des groupes désignés sont sous-représentés, travailler avec les partenaires pour élaborer et mettre en œuvre des initiatives d'information dans les programmes de premier cycle. Si la sous-représentation n'est pas évidente, soutenir une promotion représentative du personnel enseignant dans les programmes menant à la qualification de directrice ou directeur d'école.
- Intégrer un contenu portant sur l'équité et les droits de la personne dans le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE).
- Soutenir le recrutement et la rétention du personnel enseignant autochtone en donnant préférence aux collectivités du Nord et aux connaissances des langues autochtones dans la sélection des candidats.
- Cerner les possibilités de mieux préparer les candidats inscrits aux programmes de formation du personnel enseignant aux réalités des élèves ayant des handicaps et des élèves ayant des besoins particuliers.
- Travailler avec les conseils scolaires pour que la diversité devienne un élément central dans les processus de recrutement et d'embauche des enseignantes et enseignants et des éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

3. Diversité accrue en matière d'embauche et de promotion – Leaders scolaires et leaders du système

- Créer et renforcer des programmes de développement du leadership pour le personnel enseignant et les directions d'école, comme des programmes de bourses et de mentorat, dans l'objectif d'accroître la diversité dans le bassin de candidats aux postes d'agente et d'agent de supervision et de directrice et directeur d'école.
- Travailler avec les fournisseurs de programmes menant à la qualification de directrice et directeur d'école et d'agente et agent de supervision pour s'assurer que les questions d'équité, d'inclusion et de droits de la personne font partie du programme.

4. Développement professionnel centré sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne

- Établir à l'intention du personnel des conseils scolaires, une formation standardisée sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne qui respecte le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la législation connexe, en formant en premier le personnel responsable de superviser le processus de traitement des plaintes et le personnel responsable d'autres tâches de supervision.
- Soutenir l'élaboration des possibilités et des ressources en matière de développement professionnel pour les travailleuses et les travailleurs en éducation, les enseignantes et les enseignants, les leaders scolaires et les leaders du système, y compris les directrices et directeurs d'école, les surintendantes et surintendants et les directrices et directeurs de l'éducation.
- Rehausser les capacités et les connaissances des éducatrices et éducateurs quant à l'histoire et aux manières de savoir des Autochtones, en réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- Mettre à contribution le Programme d'apprentissage et de leadership du personnel enseignant (PALPE) pour mettre l'accent sur l'équité et l'inclusion, en conformité avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la législation connexe.
- Établir des possibilités de développement professionnel et de formation sur l'équité et l'inclusion pour les conseillères et conseillers scolaires.

5. Structures de conseils scolaires favorisant et respectant l'équité et les droits de la personne

- Travailler à établir des structures officielles qui favorisent et respectent les principes d'équité et de droits de la personne dans tous les conseils scolaires afin de créer une culture de respect de ces principes. Ce travail permettra également de repérer et d'éliminer les iniquités dans les structures, les politiques, les pratiques et les programmes locaux, et d'assurer la conformité au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et à la législation connexe.
- Travailler avec les conseils scolaires pour revoir leurs politiques et s'assurer que leurs processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne suivent une procédure équitable et sont sensibles aux réalités locales.

Résultats et indicateurs de rendement

1. Responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- La réglementation relative à l'évaluation du rendement des directrices et directeurs d'école est révisée.
- Les lignes directrices relatives à l'évaluation du rendement des agentes et agents de supervision sont révisées.
- Une plus grande attention est accordée aux questions d'équité, d'inclusion et de droits de la personne dans l'ensemble des conseils scolaires.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Des plans concernant les droits de la personne et des politiques, des programmes et des pratiques relatifs à l'équité sont inclus dans les plans stratégiques pluriannuels des conseils scolaires, ainsi que dans les PAERBEE et les PACSRBEE.
- Des objectifs précis en matière d'équité sont inclus dans les stratégies de développement du leadership au niveau du conseil scolaire.

- Des preuves indiquent qu'une plus grande attention est accordée aux principes d'équité, d'inclusion et de droits de la personne dans l'ensemble du système d'éducation.

2. Diversité accrue en matière d'embauche et de promotion – Éducatrices et éducateurs

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Des efforts concertés sont déployés pour recruter, embaucher et retenir un personnel enseignant qualifié et diversifié.
- Une attention particulière est accordée à la sélection de candidats des Premières Nations, métis et inuits lors du recrutement du personnel enseignant.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- La diversité est accrue au sein des facultés de l'éducation ainsi que parmi les candidats à l'enseignement, les membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO), les éducatrices et éducateurs, et les membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE).
- Les directions d'école sont engagées dans un processus visant à créer des bassins diversifiés de candidats à l'enseignement.

3. Diversité accrue en matière d'embauche et de promotion – Leaders scolaires et leaders du système

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Des programmes de développement du leadership sont établis pour le personnel enseignant et les directrices et directeurs d'école.
- Le contenu des programmes de formation des cadres supérieurs reflète différents points de vue et accorde une attention explicite à la protection et à la promotion des droits de la personne.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Une diversité accrue est observée parmi les leaders scolaires et les leaders du système.

4. Développement professionnel centré sur l'équité, l'inclusion et les droits de la personne

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Plus de possibilités et de ressources en matière de développement professionnel sont mises en place.
- Les conseillères et conseillers scolaires comprennent mieux l'équité, leur rôle et leurs responsabilités au sein du conseil.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Les écoles et les conseils scolaires sont des endroits où la diversité des voix, des talents et des compétences est reconnue donnant lieu à un spectre d'idées, de connaissances et de points de vue plus large et diversifié.
- Les conseillères et conseillers scolaires comprennent l'importance de tenir les directrices et directeurs de l'éducation responsables du respect des principes d'équité, d'inclusion et de droits de la personne, et des mécanismes pour le faire, ainsi que des stratégies efficaces pour répondre aux obstacles systémiques et aux préjugés discriminatoires et pour les éliminer.

5. Structures de conseils scolaires favorisant et respectant l'équité et les droits de la personne

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Les intervenantes et intervenants participent activement à l'examen et au renforcement des structures des conseils scolaires et des politiques, des programmes et des pratiques qui favorisent et soutiennent l'équité et les droits de la personne dans l'ensemble du système d'éducation public.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Des progrès sont réalisés dans la création d'une culture respectueuse des droits de la personne, comme le démontre en partie l'importante réduction du nombre d'affaires relatives aux droits de la personne qui sont résolues au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

► Collecte de données, intégration et production de rapports

Mesures à prendre

1. Élaborer une approche cohérente de la collecte et de l'utilisation des données fournies sur une base volontaire relatives à l'identité des élèves

- Rédiger des énoncés de principes et des objectifs pour la collecte de données sur l'identité des élèves et aider les conseils scolaires à recueillir et à analyser les données sur l'identité des élèves pour guider les politiques et les pratiques.
- Données désagrégées devant être recueillies, analysées et présentées dans des rapports :
 - race
 - ethnicité
 - handicap
 - religion
 - orientation sexuelle
 - identité sexuelle
 - indicateurs parentaux pour le statut socioéconomique
- Continuer à recueillir des données sur :
 - les anomalies
 - le statut en matière d'immigration
 - la langue maternelle

- Uniformiser la collecte des données à l'échelle du secteur et soutenir les conseils scolaires dans l'analyse et l'utilisation des données pour guider la prise de décisions au niveau local.

2. Mobiliser le savoir des conseils scolaires, des partenaires en matière de main-d'œuvre et du Ministère relativement aux données sur l'identité du personnel des conseils scolaires

- Aider les conseils scolaires à recueillir et à analyser les données sur l'identité du personnel pour guider l'examen des systèmes, des politiques et des pratiques.
- Aider les conseils scolaires à déterminer un échéancier pour éliminer les obstacles et établir des objectifs mesurables pour atteindre l'équité en matière d'embauche et de promotion.

Résultats et indicateurs de rendement

1. Élaborer une approche cohérente de la collecte et de l'utilisation des données fournies sur une base volontaire relatives à l'identité des élèves

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Un énoncé de principe est rédigé pour guider la collecte de données sur l'identité des élèves, et un plan d'action élaboré en collaboration est en place.
- Les conseils scolaires entament le dialogue avec les parents, les élèves, le personnel et les partenaires de la collectivité pour expliquer que l'atteinte de l'équité demande une prise de décisions fondée sur des données probantes et une meilleure compréhension de la collectivité.
- Des indicateurs de rendement et de bien-être pour les élèves autochtones sont établis avec des partenaires des Premières Nations, métis et inuits.
- Une initiative de collecte de données clés fournies sur une base volontaire relatives à l'identité des élèves est lancée à l'échelle de la province.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Les plans stratégiques pluriannuels, les plans d'amélioration des conseils scolaires pour le rendement des élèves et les plans d'amélioration des écoles pour le rendement des élèves tiennent compte des données sur l'identité et sur le rendement des élèves.
- Des preuves indiquent que les écarts en matière de rendement et de bien-être se réduisent.
- Des rapports sur la collecte de données désagrégées sur l'identité des élèves qui ont été recueillies sont produits par les conseils scolaires.

2. Mobiliser le savoir des conseils scolaires, des partenaires en matière de main-d'œuvre et du Ministère relativement aux données sur l'identité du personnel des conseils scolaires

1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Les discussions avec les conseils scolaires ont mené à l'énoncé d'une vision et d'un but communs pour la révision des méthodes d'emploi des conseils scolaires.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Tous les conseils scolaires s'affairent à mettre à jour leur système de gestion des ressources humaines afin de recueillir des données sur l'identité, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.
- Les conseils scolaires ont recueilli de données sur la main-d'œuvre pour guider l'examen des systèmes.
- Les conseils scolaires revoient annuellement leurs données démographiques sur les élèves pour soutenir la réflexion sur les pratiques d'embauche et d'intégration du personnel des écoles et des conseils scolaires.

- Les conseils scolaires mettent en œuvre les pratiques d'équité et d'éducation inclusive décrites dans leurs plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, tout en tenant compte des changements démographiques parmi les élèves et dans les collectivités qu'ils servent.

► **Changement de la culture organisationnelle**

Mesures à prendre

1. Changement de la culture organisationnelle au ministère de l'Éducation

- Procéder à un examen pour cerner et éliminer les iniquités dans les structures, les politiques, les programmes et les pratiques du Ministère.
- Mettre en place une formation et un engagement en conformité avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la législation connexe.
- Faire en sorte que la responsabilité en matière d'équité et de droits de la personne soit explicite dans les plans de rendement du sous-ministre, du sous-ministre adjoint, des directions et des gestionnaires.
- Revoir le processus de nomination pour les comités consultatifs du ministère de l'Éducation.
- Revoir l'efficacité de la Subvention pour programmes d'aide à l'apprentissage en ce qui concerne la promotion de l'équité, de l'inclusion et des droits de la personne dans les conseils scolaires.
- Établir un Réseau d'échanges de connaissances sur l'équité dans le cadre du Réseau d'échange des connaissances pour la recherche appliquée en éducation afin de faciliter les processus de mobilisation du savoir et améliorer les conditions et les occasions d'éducation et de leadership nécessaires pour promouvoir l'équité.

- Établir un groupe consultatif communautaire d'experts en équité qui servira de ressource pour le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation et les collectivités des conseils scolaires.

Résultats et indicateurs de rendement

1. Changement de la culture organisationnelle au ministère de l'Éducation

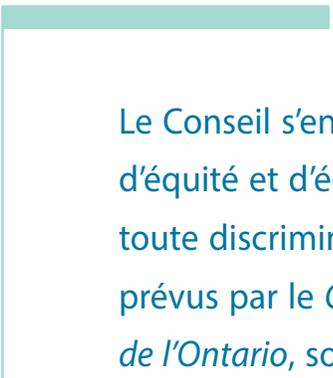
1^{re} et 2^e années (2017-2018 et 2018-2019)

- Les politiques et les pratiques relatives aux employés sont modifiées et augmentées au besoin.
- Des mécanismes sont créés pour assurer un suivi de la participation du Ministère à la formation sur l'équité et le respect des droits de la personne et en faire état publiquement.
- Les efforts en matière d'équité et de respect des droits de la personne sont explicitement consignés dans les évaluations du rendement des cadres supérieurs.
- Des lignes directrices pour un processus de nomination inclusif sont élaborées.
- Des partenariats sont établis pour soutenir la mobilisation du savoir concernant les recherches et les pratiques en matière d'équité.

3^e année et au-delà (2019-2020 et après)

- Les politiques et les procédures du Ministère sont un modèle pour le secteur de l'éducation et les autres ministères.
- La capacité individuelle et collective est développée pour comprendre les conséquences d'une iniquité structurelle, et le personnel du Ministère devient de plus en plus confiant et compétent pour contrer les obstacles systémiques et les pratiques discriminatoires.
- Des pratiques efficaces pour cerner et lever les obstacles systémiques et les préjugés au travail ont été identifiées.

- Les ressources humaines ont mis en place un cycle continu d'évaluation pour repérer les éléments discriminatoires dans les politiques et les pratiques du Ministère.
- Le Ministère montre par l'exemple qu'un milieu de travail juste et équitable doit être au cœur de la culture du milieu de travail.
- Les groupes et comités consultatifs sont inclusifs et diversifiés.
- La culture du ministère de l'Éducation est reconnue pour défendre et promouvoir l'équité et les droits de la personne.
- Des critères sont élaborés pour évaluer l'impact de la Subvention pour programmes d'aide à l'apprentissage du point de vue de l'équité.
- Un groupe consultatif communautaire d'experts en équité est créé pour conseiller le Secrétariat de l'équité en matière d'éducation et les conseils scolaires relativement à la mise en œuvre des initiatives prévues par le Plan d'action pour l'équité en matière en éducation.
- L'efficacité accrue de la Subvention pour programmes d'aide à l'apprentissage pour aplanir les inégalités dans le rendement et le bien-être des élèves est prouvée.
- L'adhésion aux initiatives en matière d'équité s'est accrue dans l'ensemble du secteur, grâce au travail du groupe consultatif communautaire d'experts en équité.



Le Conseil s'engage à respecter les principes d'équité et d'éducation inclusive et à contrer toute discrimination fondée sur les motifs illicites prévus par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap.

– Déclaration du Conseil Scolaire Viamonde



Conclusion

Le désir d'équité est une aspiration qui nourrit notre recherche collective et continue de justice et de respect des droits de la personne dans tout ce que nous faisons. Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation relie l'équité encore plus explicitement à ses racines dans les droits de la personne fondamentaux.

En Ontario, le cheminement vers l'équité a été et continue d'être appuyé par les contributions de milliers d'éducatrices et éducateurs, d'élèves et de parents remarquables. Bien que nous ayons fait des pas énormes ensemble, nous devons maintenant redoubler d'efforts. En nous ancrant dans les priorités de base de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive, nous devons continuer de bâtir des lieux de travail et d'apprentissage positifs et équitables, de cerner et d'éliminer les sources de discrimination systémique, et d'assumer la responsabilité de rendre nos résultats publics.

Assurer l'équité est un fondement nécessaire pour améliorer le rendement des élèves, favoriser le bien-être des élèves et du personnel et rehausser la confiance à l'égard du système d'éducation financé par les fonds publics.

Atteindre l'excellence est une vision ambitieuse qui défie le système d'éducation d'aider les élèves non seulement à recevoir leur diplôme, mais à devenir des citoyennes et citoyens engagés et résilients. Le Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation nous sera très utile à cet égard.

ontario.ca/equiteeducation

♻️ Imprimé sur du papier recyclé

17-178

ISBN 978-1-4868-0500-6 (imprimé)

ISBN 978-1-4868-0502-0 (PDF)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2017