



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 1 de 31

---

## Directives administratives

### Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent au présent règlement administratif.

Code des droits de la personne de l'Ontario « le Code » :

Loi provinciale qui promeut l'égalité des droits et des chances et qui lutte contre la discrimination dans des domaines précis comme l'éducation, l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement et à y faire face. Le Code définit les motifs suivants de discrimination illicites : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (notamment l'identité sexuelle et la grossesse), l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial et le handicap (ou perçu comme tel). Source : *Les droits de la personne au travail, Troisième édition*

[www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/atwork?page=atworkfr-II.html#Heading109](http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/atwork?page=atworkfr-II.html#Heading109)).

Croyance :

La croyance des définie comme « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte », qui est « sincère » et qui inclut les systèmes de croyance non-déistes. La croyance ne comprend pas les « convictions profanes, morales ou éthiques et les convictions politiques » ou « les religions qui encouragent la violence ou la haine envers autrui, ni celles qui enfreignent le *Code criminel* ». Les personnes qui appartiennent à aucune communauté religieuse ou qui ne pratiquent aucune religion spécifique sont également protégées par le Code.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 2 de 31

---

## Définitions (suite)

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, à l'origine ethnique, au sexe, 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.

Équité :

Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas que tout le monde est traité de la même façon, sans égard aux différences individuelles.

Éducation inclusive :

Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. L'éducation inclusive veille à ce que tous les élèves se sentent représentés dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, et dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.

Handicap :

Terme dont l'acception recouvre des conditions de nature et de gravité variées, dont certaines sont visibles et d'autres non (p. ex., déficience physique ou mentale, difficulté d'apprentissage, déficience auditive, déficience visuelle, épilepsie, sensibilité à des facteurs environnementaux). Un handicap peut être présent dès la naissance, être consécutif à un accident ou être dégénératif.

(<http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/disability>)



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 3 de 31

## DOMAINES D'INTERVENTION

Le document intitulé *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*, la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive ainsi que la note Politique/Programmes n° 119 de 2009, intitulée *Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario*, définissent huit domaines d'intervention pour la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive.

Pour chaque domaine d'intervention, un préambule et un énoncé de politique sont d'abord présentés afin d'orienter les mesures que prendront le Conseil et ses écoles pour respecter leurs engagements en matière d'équité et d'éducation inclusive en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de la présente politique ainsi que la surveillance de son application et la présentation de rapports. Ces engagements sont décrits de manière explicite dans les lignes directrices qui accompagnent la présente politique (annexe A, « Lignes directrices visant à assurer la conformité aux exigences de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive » et annexe B, « Lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions »). Cette façon de procéder est conforme aux documents de politique énumérés ci-dessus ainsi qu'aux lois qui s'appliquent en la matière. Elle est également conforme aux principes directeurs de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'aux principes du Code.

### 1. POLITIQUES, PROGRAMMES, LIGNES DIRECTRICES ET PRATIQUES DU CONSEIL

#### Préambule

Le Conseil doit veiller à ce que son cycle d'examen des politiques lui permette d'intégrer les exigences du Code, de la note Politiques/Programmes n° 119 et de la Stratégie dans l'ensemble de ses politiques, de ses programmes, de ses procédures et de ses pratiques.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 4 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 1. POLITIQUES, PROGRAMMES, LIGNES DIRECTRICES ET PRATIQUES DU CONSEIL (suite)

La diversité de l'ensemble de la communauté scolaire doit se retrouver dans tous les domaines des cultures d'enseignement, d'apprentissage et d'administration. Aucun effort ne doit être épargné pour déceler et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques qui pourraient limiter l'accès à l'emploi et l'égalité des chances pour les personnes issues de diverses communautés et de groupes sous-représentés. L'objectif poursuivi est de veiller à ce que les écoles soient inclusives et correspondent au profil des diverses communautés.

#### **La directive administrative du Conseil consiste à :**

Servir son personnel, ses élèves et leurs familles issus de communautés diverses en intégrant les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement, de ses structures, de ses politiques, de ses programmes, de ses procédures, de ses lignes directrices et de ses pratiques, conformément aux principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

### 2. LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ

#### **Préambule**

Le Conseil souscrit aux principes d'un leadership informé qui inspire, donne du pouvoir et aide tous les intervenants à unir leurs efforts pour mettre en œuvre des pratiques et des comportements institutionnels propres à favoriser l'équité et l'éducation inclusive.

Le Conseil est résolu à assurer un leadership informé et partagé afin d'améliorer les résultats des élèves et de réduire les écarts de rendement entre les élèves en identifiant tous les obstacles et toutes les formes de discrimination, en s'y attaquant et en les éliminant, conformément aux principes du Code.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 5 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 2. LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ (suite)

Le Conseil reconnaît le lien crucial qui existe entre le leadership des élèves et l'amélioration de leurs résultats, et il s'efforce de donner voix au chapitre aux élèves en ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité et de l'éducation inclusive.

Conformément à la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, doivent favoriser une approche collaborative pour aborder tous les aspects de l'équité et de l'éducation inclusive, de façon à assurer la participation des élèves, des parents, des syndicats, des collèges et universités, des organismes fournisseurs de services et des divers autres partenaires communautaires.

**La directive administrative du Conseil consiste à :**

Offrir un leadership informé pour améliorer le rendement des élèves et pour combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant tous les obstacles et toutes les formes de discrimination, conformément aux principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

### 3. RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE

#### Préambule

Le Conseil reconnaît que l'efficacité de l'examen, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance des politiques et des pratiques en matière d'équité et d'éducation inclusive requièrent la participation de l'ensemble des membres de la communauté scolaire.

Le Conseil valorise les atouts dont toutes les intervenantes et tous les intervenants peuvent disposer afin de permettre à chaque élève d'apprendre efficacement et de rehausser les possibilités éducatives offertes à tous.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 6 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 3. RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE (suite)

Le Conseil est résolu à établir, à maintenir et à élargir des partenariats avec les parents et les diverses communautés pour favoriser l'amélioration du système scolaire et des écoles.

Le Conseil prend des mesures pour identifier, examiner et éliminer les obstacles qui pourraient empêcher l'entière participation dans les relations communautaires dans le milieu scolaire.

**La directive administrative du Conseil consiste à :**

Établir et maintenir des partenariats avec des communautés diversifiées afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves, de toutes les familles et de tous les employés soient représentés.

### 4. CARACTÈRE INCLUSIF DU CURRICULUM ET DES PRATIQUES D'ÉVALUATION

Lorsqu'il s'agit d'accroître le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation, la manière a autant d'importance que la substance. Il faut aussi tenir compte du non-dit, car il est connu que les élèves apprennent beaucoup plus que ce qui figure explicitement dans les programmes d'études. Dans son contenu et sa méthodologie, un curriculum inclusif doit tenir compte de l'expérience de vie de tous les élèves, sans égard à leur race, leur origine ethnique, leur sexe, leur lieu d'origine, leur religion ou croyance, leur bagage culturel et linguistique, leur situation socioéconomique, leur orientation sexuelle, leur âge ou, le cas échéant, leur handicap.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 7 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 4. CARACTÈRE INCLUSIF DU CURRICULUM ET DES PRATIQUES D'ÉVALUATION (suite)

L'évaluation au service de l'apprentissage et en tant qu'apprentissage, est un élément essentiel d'un curriculum inclusif. Les enseignantes et les enseignants qui utilisent de multiples évaluations permettent aux élèves d'apprendre et peuvent vérifier l'exactitude de leur enseignement et de leurs méthodes d'évaluation; ils sont en mesure d'offrir un enseignement différencié et de donner aux élèves des occasions variées de montrer qu'ils ont atteint les objectifs d'apprentissage.

Une évaluation efficace est fondée sur des pratiques exemplaires qui permettent de mesurer le rendement réel de chaque élève. En tenant compte du point de vue des élèves dans les pratiques d'évaluation, on ne peut qu'approfondir leur compréhension des matières enseignées.

#### **La politique du Conseil consiste à :**

Mettre en œuvre un curriculum inclusif et réviser ses ressources, ses stratégies pédagogiques et ses pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires pour que chaque élève puisse optimiser son potentiel d'apprentissage.

### 5. ADAPTATIONS POUR DIVERSES RELIGIONS

#### **Préambule**

Comme le Conseil est conscient de la diversité des religions dans la collectivité et lui accorde de l'importance, il est résolu à offrir à tous un milieu sûr, respectueux, équitable et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, notamment pour des motifs religieux.

La liberté de religion est un droit individuel et une responsabilité collective. Le Conseil et la communauté qu'il dessert doivent collaborer en vue de favoriser un milieu d'apprentissage inclusif qui soit accueillant pour toutes les personnes et protège leur liberté de religion.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 8 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 5. ADAPTATIONS POUR DIVERSES RELIGIONS (suite)

Le Conseil et son personnel doivent donc prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la liberté de religion et des pratiques religieuses, mais le Conseil s'attend à ce que les élèves et leurs familles l'aident à comprendre leurs besoins en la matière et collaborent avec lui et ses écoles en vue de déterminer des adaptations adéquates et raisonnables.

**La directive administrative du Conseil consiste à :**

Reconnaître le droit de chaque personne d'accepter ou de refuser toute croyance ou pratique religieuse sans faire l'objet d'actes de discrimination ou de harcèlement, et prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations pour diverses religions à ses élèves et à son personnel.

### 6. CLIMAT SCOLAIRE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

#### Préambule

Le climat scolaire doit être accueillant pour tous et encourager les parents, les élèves et les membres du personnel à prendre une part active pour faire en sorte que les principes du Code et de la Stratégie soient mis en application dans les écoles. Aux termes de la Stratégie, les conseils scolaires doivent utiliser les principes du Code ainsi que des outils de réflexion et d'évaluation de l'équité pour examiner leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques afin d'éliminer les éléments qui pourraient être discriminatoires. Dans un climat scolaire fondé sur le respect, la participation active de membres des groupes sous-représentés revêt aussi une grande importance. Grâce aux mécanismes mis en place par les conseils en vue d'éliminer la discrimination et le harcèlement, tous les membres de la communauté scolaire doivent savoir que toute plainte de discrimination fera l'objet d'un suivi rapide et mesuré.





Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 9 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 6. CLIMAT SCOLAIRE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT (suite)

**La directive administrative du Conseil consiste à :**

S'engager à défendre le principe selon lequel chaque membre de la communauté scolaire a le droit de bénéficier d'un climat scolaire et d'un milieu d'apprentissage respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination et de harcèlement.

### 7. APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

#### **Préambule**

En accroissant les connaissances et les compétences mises en œuvre par les enseignantes et les enseignants dans l'art et la science de l'enseignement, l'apprentissage professionnel permet aux élèves de bénéficier d'un enseignement toujours plus complexe et précis. L'apprentissage professionnel continu jette les bases de changements positifs dans nos écoles. Il doit inclure la création et le partage du savoir (Earl et Katz, 2005) pour faire en sorte que toutes les voix se fassent entendre et que nous prenions conscience qu'il n'y a pas de savoir en soi, mais plutôt une quête continue d'une représentation plus approfondie de toutes choses grâce à l'ensemble de nos connaissances.

**La directive administrative du Conseil consiste à :**

Fournir à ses administrateurs, à son personnel, à ses élèves et aux autres membres de la communauté scolaire des possibilités d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques visés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 10 de 31

---

## DOMAINES D'INTERVENTION (suite)

### 8. RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE

#### Préambule

Comme il fait partie d'un système d'éducation financé par les deniers publics, le Conseil reconnaît et assume la responsabilité qui lui incombe relativement à ses politiques, à ses décisions et aux mesures qu'il prend. Par souci de responsabilité et de transparence, en collaborant et en communiquant de manière respectueuse avec toute la communauté scolaire, il entend rendre compte de ses progrès par rapport à ses objectifs pour ce qui est d'examiner ses politiques, de planifier des améliorations dans les écoles et de mettre en œuvre la Stratégie.

#### La directive administrative du Conseil consiste à :

Évaluer et suivre ses progrès au cours de la mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive; en intégrer les principes dans l'ensemble de ses autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques; et communiquer ses résultats à la communauté.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 11 de 31

## Annexe A

### 1. POLITIQUES, PROGRAMMES, LIGNES DIRECTRICES ET PRATIQUES DU CONSEIL

**Le Conseil s'engage à :**

- 1.1. Établir le cadre sur lequel reposera l'examen des politiques existantes ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique complète sur l'équité et l'éducation inclusive qui reconnaît les préjugés liés aux différences touchant la race, la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, l'état familial, la religion, la langue et les facteurs socioéconomiques, et qui vise à vaincre ces préjugés.
- 1.2. Faire en sorte que les principes de l'équité et de l'éducation inclusive se retrouvent et soient énoncés de manière explicite dans l'ensemble des politiques, des programmes, des lignes directrices, des activités, des pratiques et des plans d'amélioration, actuels ou futurs, du Conseil.
- 1.3. Mettre en œuvre des pratiques d'emploi positives favorisant l'équité en matière de recrutement, de mentorat, de rétention et de promotion du personnel, ainsi que la planification de la relève.
- 1.4. Enquêter de manière approfondie et en temps opportun sur toute allégation de discrimination ou de racisme et prendre les mesures voulues en conformité avec les principes du Code.

**Nos écoles s'engagent à :**

- 1.5. Revoir les pratiques existantes, par exemple le code de conduite et les règles de discipline, pour faire en sorte qu'elles incluent les principes de l'équité et de l'éducation inclusive.
- 1.6. Élargir ou étoffer et mettre en œuvre des stratégies favorisant la participation active des élèves, des parents, des familles et de la communauté dans son ensemble à la révision, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives visant à soutenir et à promouvoir l'équité et l'éducation inclusive.
- 1.7. Mettre en œuvre les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive du Conseil ainsi que les plans d'amélioration des écoles en tenant compte de la diversité des besoins des élèves et des communautés scolaires, conformément au Code



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 12 de 31

---

## **2. LEADERSHIP COLLECTIF ET ENGAGÉ**

**Le Conseil s'engage à :**

- 2.1. Désigner une personne-ressource pour assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- 2.2. Donner aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.

**Nos écoles s'engagent à :**

- 2.3. Favoriser une culture de collaboration dans laquelle les capacités et les points de vue de tous les intervenants sont mis à profit collectivement pour la mise en œuvre de la Stratégie.
- 2.4. Promouvoir parmi les élèves un leadership soucieux d'équité relativement aux enjeux de justice sociale.

## **3. RELATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LE MILIEU SCOLAIRE**

**Le Conseil s'engage à :**

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

**Nos écoles s'engagent à :**

- 3.5. Mettre en œuvre des stratégies permettant de revoir les partenariats communautaires de manière à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.
- 3.6. Encourager et soutenir la représentation de groupes diversifiés au sein des comités scolaires.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 13 de 31

---

#### **4. CARACTÈRE INCLUSIF DU CURRICULUM ET DES PRATIQUES D'ÉVALUATION**

**Le Conseil s'engage à :**

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

**Nos écoles s'engagent à :**

- 4.3. Réviser les pratiques d'évaluation des travaux des élèves afin d'y relever et d'en éliminer les préjugés systémiques potentiels:
- 4.4. Réviser les stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive de chaque école :
- 4.5. S'assurer que les ressources et les stratégies d'enseignement témoignent de respect envers les personnes pouvant faire l'objet de discrimination pour des motifs illicites; qu'elles montrent des gens des deux sexes, de tous les âges et de diverses races dans des occupations, des activités et des contextes exempts de stéréotypes; qu'elles exposent les rôles et les contributions de tous les peuples du Canada ainsi que les facteurs ayant façonné ces rôles; qu'elles encouragent des échanges ouverts sur les motifs de discrimination illicites visés par le Code (p. ex., la race, le sexe, un handicap, la religion et l'orientation sexuelle) dans la société, dans la communauté et à l'école.

#### **5. ADAPTATIONS POUR DIVERSES RELIGIONS – VOIR AUSSI L'ANNEXE B**

**Le Conseil s'engage à :**

- 5.1. Décrire les adaptations pour diverses religions dans des lignes directrices et les communiquer aux communautés scolaires.
- 5.2. Agir en conformité avec ses lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions.

**Nos écoles s'engagent à :**

- 5.3. Agir en conformité avec les lignes directrices du Conseil sur les adaptations pour diverses religions.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 14 de 31

## 6. CLIMAT SCOLAIRE ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

### Mesures à prendre

#### Le Conseil s'engage à :

- 6.1. Mettre en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui limitent la participation des élèves, des parents et de la communauté, de sorte que la communauté dans son ensemble ainsi que les divers groupes qui la composent soient mieux représentés au sein du Conseil et aient accès aux initiatives du Conseil.
- 6.2. Mettre en place des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et au Conseil d'intervenir dans un délai raisonnable et de manière efficace comme l'exige la NPP n° 145 de 2009, *Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves*.
- 6.3. Promouvoir des comportements positifs en instituant ou en renforçant des programmes proactifs en vue de réduire les suspensions et les renvois d'élèves et de respecter les exigences de la NPP n° 144 de 2009, *Prévention de l'intimidation et intervention*.
- 6.4. Créer une culture d'attentes élevées au sein de laquelle la poursuite de l'excellence est constante et le milieu est empreint de respect.

#### Nos écoles s'engagent à :

- 6.5. Faire en sorte que chaque élève reçoive le soutien visant à appuyer sa réussite dans une culture d'apprentissage au sein de laquelle les attentes sont élevées.
- 6.6. Affirmer à la communauté scolaire que les mécanismes mis en place par le Conseil permettront aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement et d'être confiants de bénéficier rapidement d'interventions adéquates et raisonnables, conformément aux exigences de la *Loi sur l'éducation*.

## 7. APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

#### Le Conseil s'engage à :

- 7.1. Appuyer la révision par les écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.
- 7.2. Donner aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 15 de 31

## **7. APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL (suite)**

**Le Conseil s'engage à : (suite)**

- 7.3 Faire en sorte que les principes de l'équité et de l'éducation inclusive soient modélisés et incorporés dans les programmes d'apprentissage professionnel.

**Nos écoles s'engagent à :**

- 7.4 Revoir les stratégies utilisées en salle de classe et les réviser au besoin pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux politiques et aux pratiques d'équité et d'éducation inclusive de chaque école.

## **8. RESPONSABILITÉ ET TRANSPARENCE**

**Le Conseil s'engage à :**

- 8.1. Rendre compte de son progrès en matière d'équité et d'éducation inclusive dans le rapport annuel de la direction de l'éducation.
- 8.2. Fournir des renseignements sur les politiques, procédures et pratiques d'équité et d'éducation inclusive aux élèves, aux parents, aux gestionnaires, au personnel enseignant et non enseignant, aux conseils d'école et aux bénévoles.
- 8.3. Mettre en place des processus comprenant des indicateurs de succès afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité de ses politiques, programmes et procédures.
- 8.4. Rendre compte au ministère de l'Éducation et à la communauté locale, au moyen de critères précis, des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie et de l'incidence de cette dernière sur la réussite des élèves.

**Nos écoles s'engagent à :**

- 8.5. Rendre compte des progrès au conseil scolaire chaque année.
- 8.6. Élaborer leur plan d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.
- 8.7. Examiner et établir des modes d'autoévaluation visant à mesurer l'efficacité de leur plan et leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 16 de 31

## Appendice A

### POLITIQUES ET DIRECTIVES DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Cette loi provinciale garantit à tous l'égalité des droits et des chances, sans discrimination, dans des secteurs particuliers comme l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement. Les politiques et les directives de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) fixent des normes indiquant aux particuliers, aux employeurs, aux fournisseurs de logements et de services et aux décideurs comment ils doivent agir pour se conformer au Code. Ces documents sont importants, car ils représentent l'interprétation que la CODP fait du Code (au moment de leur publication).

Disponibles sur Internet : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)

Disponibles sur demande sous d'autres formes accessibles

- Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* (2009)
- Politique sur la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement (2009)
- Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif (2009)
- Les droits de la personne au travail- Troisième édition (2008)
- Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne (2008)
- Politique sur la discrimination fondée sur la santé mentale et les vérifications des dossiers de la police (ébauche, 2008)
- Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (2007, 2002)
- Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial (2006)
- Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (2006, 2001)
- Guide concernant les renoncements relatifs aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne (2006)
- Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (2005)
- Directives concernant l'éducation accessible (2004)
- Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* (2003)
- Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (2001)
- Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (2000)
- Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (2000)
- Politique sur la mutilation génitale féminine (1997)
- Politique relative aux bourses d'études (1997)





Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 17 de 31

---

## Appendice A

### POLITIQUES ET DIRECTIVES DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (suite)

- Directives concernant les programmes spéciaux (1997)
- Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (1996)
- Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (1996)
- Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (1996)
- Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (1996)
- Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (1996)
- Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (1996)



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 18 de 31

## Annexe B

### ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario reconnaît le droit de chaque personne d'accepter ou de refuser toute croyance ou pratique religieuse sans faire l'objet de discrimination ou de harcèlement, et il est résolu à prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir aux élèves et aux membres du personnel des adaptations en matière religieuse.

### INTRODUCTION

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario est conscient de la diversité des religions dans la collectivité et lui accorde de l'importance, et il est résolu à offrir à tous un milieu sûr, respectueux, équitable et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement pour des motifs religieux.

La liberté de religion est un droit individuel et une responsabilité collective. Le Conseil et la communauté qu'il dessert doivent collaborer en vue de favoriser un milieu d'apprentissage inclusif qui soit accueillant pour toutes les personnes et protège leur liberté de religion. Le Conseil et son personnel prendront donc toutes les mesures raisonnables pour assurer la liberté de religion et des pratiques religieuses en conformité avec le Code, mais le Conseil s'attend à ce que les élèves et leurs familles l'aident à comprendre leurs besoins en la matière et collaborent avec lui et ses écoles en vue de déterminer des adaptations adéquates et raisonnables.

### I. LE CONTEXTE DES LOIS ET DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le conseil scolaire fonctionne dans le contexte général des lois et des politiques publiques qui protègent et défendent les droits de la personne. Le Conseil a élaboré un certain nombre d'énoncés de politique afin d'appliquer les lois fédérales et provinciales et de contribuer à faire en sorte que les libertés qu'elles garantissent soient protégées au sein du système scolaire.

La *Charte canadienne des droits et libertés* (article 15) protège la liberté de religion. Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (« le Code ») protège les personnes contre le harcèlement ou les comportements discriminatoires fondés sur la religion. En plus de ces lois et conformément à leurs dispositions, la *Loi sur l'éducation* et les règlements et politiques qui en découlent régissent l'équité et l'éducation inclusive dans les écoles :

Note Politiques/Programmes (NPP) n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires »

RRO 1990, Règlement 298, *Fonctionnement des écoles - Dispositions générales*, articles 27 à 29, sous la rubrique « La religion dans les écoles »



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 19 de 31

## **I. LE CONTEXTE DES LOIS ET DES POLITIQUES PUBLIQUES (suite)**

NPP n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario »

Le Conseil reconnaît la liberté de religion et est résolu à protéger les personnes contre le harcèlement et les comportements discriminatoires fondés sur la religion grâce à ses politiques sur les droits de la personne, à sa politique sur l'équité et l'éducation inclusive, à sa politique sur la sécurité dans les écoles et aux programmes-cadres d'enseignement. Toutes ces politiques sont fondées sur les principes du Code et interprétées conformément à ses dispositions.

## **II. DÉFINITIONS**

### **1. Adaptation**

La « Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses » de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) définit l'adaptation comme le devoir correspondant au droit de vivre à l'abri de la discrimination :

Le Code affirme le droit de vivre à l'abri de la discrimination, et le devoir qui y correspond est le devoir général de protéger ce droit. Ce devoir correspondant est le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des besoins des personnes et groupes en cause. Ce devoir s'impose lorsque les convictions religieuses d'une personne entrent en conflit avec une exigence, une qualité requise ou une pratique quelconque. Le Code impose le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour satisfaire aux besoins du groupe dont la personne demandant l'adaptation est membre. Une adaptation peut se faire en modifiant une règle ou en prévoyant une exception partielle ou totale à la règle pour la personne demandant l'adaptation.

CODP, « Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses », 20 octobre 1996, p. 8.

Il y a obligation d'adaptation lorsqu'une exigence, une qualité requise ou un critère qui est établi de bonne foi a des répercussions négatives pour un groupe de personnes protégées en vertu du Code ou confère à ce groupe un avantage préférentiel injuste. Cette obligation s'applique jusqu'au point où elle impose un préjudice injustifié. Aux termes du paragraphe 24(2) du Code, pour déterminer si elle impose un préjudice injustifié, il faut tenir compte du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 20 de 31

## II. DÉFINITIONS (suite)

### 2. Croyance

Dans sa « Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses » de 1996, la CODP entend par croyance une « croyance religieuse » ou une « religion », ce qui est défini comme un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte.

Pour qu'il y ait croyance, il faut et il suffit qu'il y ait à la fois des convictions et des pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère.

D'après la CODP, chaque personne a le droit de vivre à l'abri de la discrimination ou du harcèlement fondé sur sa religion ou sur le fait qu'elle ne partage par une religion. Les personnes athées ou agnostiques bénéficient elles aussi de la protection définie dans le Code.

Le terme croyance ne comprend pas les réalités suivantes :

- convictions profanes, morales ou éthiques;
- convictions politiques;
- religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes, et
- pratiques et observances qui prétendent avoir un fondement religieux mais qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne ou même au *Code criminel*.

CODP, « Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses », 20 octobre 1996, p. 5.

### 3. Contrainte excessive

L'adaptation doit être fournie jusqu'au point où elle cause un « préjudice injustifié », au sens que la CODP donne à cette expression (notamment dans le document intitulé « Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement »). Pour déterminer s'il y a un préjudice injustifié, il faut utiliser des données objectives et tenir compte du coût, des sources extérieures de financement ainsi que des exigences en matière de santé et de sécurité. Pour de plus amples renseignements sur les preuves requises pour établir qu'il y a un préjudice injustifié, on peut consulter *Les droits de la personne au travail* (p. 133-134 et annexe E).

Toute décision selon laquelle une adaptation créerait un préjudice injustifié peut entraîner d'importantes obligations pour le Conseil et devrait donc être approuvée à une réunion du Conseil.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 21 de 31

## II. DÉFINITIONS (suite)

### 3. Contrainte excessive (suite)

Lorsqu'une telle décision est prise, la personne ayant demandé l'adaptation en est avisée par écrit et est informée des preuves objectives et des motifs sur lesquels repose la décision. La personne est aussi informée des recours qu'elle peut exercer en vertu de la Politique sur l'équité et l'éducation inclusive et de la Politique de lutte contre la discrimination du Conseil ainsi qu'en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Lorsqu'il a déterminé qu'une adaptation lui causerait un préjudice injustifié, le Conseil doit procéder à la mise en œuvre de l'adaptation la plus proche qui ne lui cause pas un tel préjudice ou envisager une mise en œuvre graduelle de l'adaptation demandée.

## III. ADAPTATIONS - GÉNÉRALITÉS

Les présentes lignes directrices visent à faire en sorte que l'ensemble du personnel, des élèves, des parents et des autres membres de la communauté scolaire connaissent leurs droits et leurs responsabilités en vertu du Code en ce qui concerne les adaptations pour diverses religions. Elles établissent également les procédures et les responsabilités de toutes les parties en la matière. Conformément à la Stratégie, au Code et aux *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne* de la CODP, il faudrait que non seulement le processus relatif aux adaptations, mais aussi les adaptations elles-mêmes, soient efficaces et respectent la dignité des personnes qui en font la demande.

Le Conseil est résolu à fournir un milieu qui est inclusif et exempt d'obstacles fondés sur la croyance (ou la religion). Il accordera donc des adaptations conformément aux principes de la dignité, de l'individualisation et de l'inclusion. Le Conseil collaborera respectueusement avec toutes les parties prenantes au processus d'adaptation.

### 1. Adaptations fondées sur des demandes

Le Conseil prendra toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations aux personnes membres d'un groupe religieux afin de faciliter leurs croyances et leurs pratiques religieuses. Toutes les demandes d'adaptation seront mûrement étudiées, et aucune personne ne sera pénalisée pour avoir présenté une telle demande.

Le Conseil fondera sa décision en appliquant les critères du Code relatifs au préjudice injustifié et en tenant compte de sa capacité de remplir ses obligations en vertu de ses politiques et de la *Loi sur l'éducation*.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 22 de 31

---

### III. ADAPTATIONS - GÉNÉRALITÉS (suite)

#### 1. Adaptations fondées sur des demandes (suite)

Lorsque des préoccupations liées aux croyances et aux pratiques religieuses sont soulevées dans une école, il est nécessaire que l'école, l'élève, sa famille et le groupe religieux en cause collaborent en vue de mettre en place des adaptations adéquates. Il incombe au Conseil et à son personnel d'assurer l'équité et le respect envers les diverses croyances et pratiques religieuses des élèves, des familles et des autres membres du personnel à l'intérieur du système scolaire. Toutefois, les administratrices et administrateurs scolaires ne doivent pas assumer la responsabilité de contrôler si des élèves s'acquittent de leurs obligations religieuses et de les contraindre à le faire. Ainsi, il n'appartient pas à l'école ou au Conseil de s'assurer qu'un élève fait ses prières ou qu'une autre porte le voile.

#### 2. Processus général applicable aux adaptations pour diverses religions

##### *Membres du personnel*

La personne qui demande une adaptation doit en informer l'administration au début de l'année scolaire, dans la mesure du possible. Si elle ne peut le faire en septembre, elle devrait présenter sa demande dès que possible.

L'absence d'employés en raison d'observances religieuses devrait être autorisée conformément à la présente politique et à la convention collective qui s'applique.

##### *Élèves*

Les élèves doivent présenter un avis verbal ou écrit de leurs parents ou tuteurs indiquant qu'ils ont besoin d'adaptations liées à leurs observances religieuses, y compris les fêtes religieuses où ils seront absents de l'école. Cet avis devrait être donné assez longtemps à l'avance (de préférence au début de chaque année scolaire) pour permettre d'établir le calendrier des grandes évaluations - p. ex., des tests, la remise de travaux ou des examens - en tenant compte des observances religieuses.

Les guides des élèves et les bulletins aux parents devraient inclure des renseignements sur la marche à suivre afin de demander des adaptations pour des observances ou des fêtes religieuses. Ces renseignements devraient être faciles à comprendre par le personnel, les élèves et les parents.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 23 de 31

### **III. ADAPTATIONS - GÉNÉRALITÉS (suite)**

#### **3. Demandes non résolues**

Malgré l'engagement du Conseil à offrir des adaptations, des personnes peuvent s'estimer victimes de discrimination en raison de leur religion. Dans le cadre de ses politiques sur les droits de la personne, le Conseil doit prendre en temps opportun des mesures raisonnables pour régler les questions en suspens soulevées par ces personnes, et ces mesures pourraient inclure le recours à un mécanisme de règlement des différends.

#### **4. Domaines où des adaptations peuvent être demandées**

Pour bon nombre d'élèves et d'employés du Conseil, il y a plusieurs domaines où la pratique de leur religion nécessitera qu'ils demandent des adaptations à l'école ou au Conseil. En voici une liste non limitative :

- i. Activité marquant le début ou la fin du jour de classe
- ii. Absence pour des fêtes religieuses
- iii. Prière
- iv. Alimentation
- v. Jeûne
- vi. Tenue vestimentaire
- vii. Protection de la pudeur pendant les classes d'éducation physique
- viii. Participation aux activités et aux programmes d'études de tous les jours

### **IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS**

#### **1. Activité marquant le début ou la fin du jour de classe**

En vertu de la NPP n° 108 du ministère de l'Éducation, lorsqu'un élève, ses parents ou ses tuteurs s'objectent, en tout ou en partie, à l'activité marquant le début ou la fin du jour de classe en raison de leurs croyances religieuses, l'élève doit être exempté de cette activité et avoir le choix de ne pas y participer en demeurant en classe ou à un endroit fixé d'un commun accord pendant la durée de l'activité.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 24 de 31

#### IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)

##### 1. Activité marquant le début ou la fin du jour de classe (suite)

La NPP n° 108 prévoit ce qui suit :

1. Toutes les écoles publiques élémentaires et secondaires de l'Ontario doivent débiter ou terminer chaque jour de classe par l'exécution de l'hymne national. L'exécution du *God Save the Queen* peut être comprise dans cette activité.
2. Il est laissé à la discrétion des conseils publics d'ajouter d'autres exercices, en plus de l'exécution du *O Canada*, à l'activité du début ou de la fin du jour de classe.
3. Les conseils publics qui décident que leurs écoles, en plus de se conformer au premier point susmentionné, ajouteront d'autres exercices à l'activité du début ou de la fin du jour de classe, doivent choisir l'un ou l'autre, ou bien les deux exercices suivants :
  - a. une ou plusieurs lectures qui véhiculent des valeurs sociales, morales ou spirituelles et qui sont représentatives de notre société multiculturelle; ces lectures peuvent être tirées de textes sacrés, y compris de prières, et de textes profanes;
  - b. une période de silence.
4. Les parents qui s'objectent à cette activité, en tout ou en partie, peuvent demander à la directrice ou au directeur de l'école que leurs enfants en soient exemptés. Les élèves qui ont l'âge adulte peuvent également se prévaloir de ce droit.

Ces exigences doivent être interprétées en conformité avec le Code, et le Conseil doit étudier les autres demandes d'adaptation qui pourraient lui être soumises.

##### 2. Absence pour des fêtes religieuses

Le Conseil est résolu à accorder la même valeur aux diverses confessions religieuses dans ses écoles. L'alinéa 21(2)g) de la *Loi sur l'éducation* prévoit qu'une personne est dispensée de fréquenter l'école « un jour considéré comme fête religieuse par l'Église ou la confession religieuse à laquelle elle appartient ». Cette exigence doit être interprétée en conformité avec le Code.

Tous les membres du personnel et les élèves qui observent des fêtes religieuses conformément à l'alinéa 21(2)g) de la *Loi sur l'éducation* peuvent donc être exemptés de se présenter à l'école, sous réserve du processus prévu pour les absences autorisées pour des raisons religieuses.





Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 25 de 31

**IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)****2. Absence pour des fêtes religieuses (suite)**

Le Conseil encourage les membres des divers groupes religieux à indiquer les dates de leurs fêtes au début de chaque année scolaire. Il fera des efforts raisonnables pour tenir compte des diverses fêtes observées dans la communauté lorsqu'il planifiera ses programmes et ses activités, notamment les tests et les examens ayant lieu dans toutes les écoles. Dans la mesure du possible, le Conseil s'abstiendra de prévoir des conférences, des réunions, des ateliers, des activités parascolaires ainsi que des examens et des tests les jours des fêtes religieuses suivantes :

<b>Fêtes religieuses importantes (exemples)</b>	
<b><i>Bahaïsme ***</i></b>	Naissance de Baha'u'llah Naw Ruz Ridvan
<b><i>Bouddhisme</i></b>	Nouvel an Wesak* des Chinois, Vietnamiens et Coréens
<b><i>Christianisme occidental</i></b>	Noël (statutaire) Vendredi Saint (statutaire) Lundi de Pâques (statutaire)
<b><i>Christianisme oriental</i></b>	Noël Vendredi Saint Pascha
<b><i>Hindouïsme</i></b>	Diwali Dassehra Makar Sankranti*
<b><i>Judaïsme **</i></b>	Rosh Hashanah (2 jours) Yom Kippour Pâque (1 <sup>er</sup> jour)
<b><i>Islam *</i></b>	Eid-ul-Fitr Eid-ul-Adha
<b><i>Sikhisme *</i></b>	Naissance du Guru Nanak Dev Ji Naissance du Guru Gobind Singh Ji Vaisakhi
<b><i>Autochtones</i></b>	Journée nationale des autochtones (jour de solidarité des premières nations)



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 26 de 31

#### IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)

##### 2. Absence pour des fêtes religieuses (suite)

- \* Dates provisoires selon la lune de chaque mois.
- \*\* Tous les jours religieux Juifs débutent le soir avant, au coucher du soleil.
- \*\*\* Tous les jours religieux Baha'i débutent le soir avant, au coucher du soleil.

Un calendrier interconfessionnel est fourni chaque année aux écoles pour les aider à accorder les adaptations appropriées (version papier ou version électronique).

En vertu de leurs droits, tous les membres du personnel et les élèves qui demandent à observer une fête religieuse devraient être autorisés à le faire sans avoir à subir de difficultés injustifiées.

Les membres du personnel qui comptent demander un congé devraient en aviser l'administration de l'école au début ou le plus près possible du début de l'année scolaire, et le congé devrait leur être accordé conformément à la convention collective qui s'applique.

Les élèves qui comptent demander un congé devraient présenter à l'école un avis verbal ou écrit de leurs parents ou tuteurs au début ou le plus près possible du début de l'année scolaire. La procédure établie devrait être facile à comprendre et à suivre.

Les agendas des élèves ainsi que les bulletins et les annonces provenant des écoles devraient inclure des renseignements sur la procédure de demande de congé.

Lorsque des membres du personnel agissent au nom du Conseil ou le représentent auprès d'autres organisations avec lesquelles le Conseil planifie des activités auxquelles doivent participer des élèves ou des membres du personnel du Conseil, ils ont la responsabilité de porter cette procédure à l'attention de ces autres organismes.

Pour demander une consultation ou des précisions sur ces questions, les administratrices et administrateurs et les gestionnaires devraient communiquer avec la **Direction des Ressources humaines du Conseil**.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 27 de 31

#### IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)

##### 2. Absence pour des fêtes religieuses (suite)

###### *Demandes non résolues*

###### a. Employés

Si des questions ne sont pas résolues après consultation de l'administration de l'école et de la surintendante ou du surintendant de l'éducation, ces questions doivent être renvoyées à la surintendante ou au surintendant responsable des Ressources humaines.

###### b. Élèves

Si une ou un élève soutient que ses droits aux termes de la politique du Conseil sur les adaptations pour d'autres religions n'ont pas été respectés, la question doit être renvoyée à la surintendante ou au surintendant de l'éducation compétent.

##### 3. Prière

Le Conseil est conscient de l'importance de la prière dans la pratique religieuse. Il fera donc des efforts raisonnables pour permettre aux membres du personnel et aux élèves qui demandent de faire leurs prières quotidiennes en mettant à leur disposition un endroit convenable à cette fin dans l'immeuble. Il peut s'agir d'un lieu calme à la bibliothèque, d'une pièce vide ou de tout autre endroit jugé satisfaisant par l'école et par la personne qui demande cette adaptation. D'autres adaptations liées à la prière pourraient consister à autoriser quelqu'un à arriver tard à l'école, à la quitter tôt ou à adopter un horaire variable selon le moment de l'année. La présence d'un adulte devrait être requise strictement à des fins de surveillance.

##### 4. Alimentation

Le Conseil est conscient des différentes restrictions d'ordre alimentaire que respectent divers groupes religieux. Il le manifeste notamment en se préoccupant des menus offerts par les fournisseurs de services d'alimentation, des collations dans les écoles élémentaires ainsi que des aliments offerts à l'école pendant des activités communautaires ou parrainées par l'école.

Pour planifier leurs menus, les programmes de déjeuner et de dîner offerts dans les écoles élémentaires et secondaires doivent tenir compte des restrictions pertinentes d'ordre alimentaire. Un moyen recommandé pour prévoir des menus inclusifs consiste à offrir des plats végétariens.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 28 de 31

#### IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)

##### 4. Alimentation (suite)

Il faut accorder une attention particulière aux activités éducatives se déroulant à l'extérieur pendant la nuit ainsi qu'aux sorties éducatives incluant l'heure d'un repas.

##### 5. Jeûne

Le Conseil est conscient des périodes de jeûne que prévoient certaines religions. Les écoles doivent donc s'efforcer de mettre à la disposition des personnes qui observent un jeûne religieux des lieux appropriés, autres que les cafétérias et les salles à manger. Le Conseil est aussi conscient que les élèves qui jeûnent pourraient avoir besoin d'être exemptés de certaines classes d'éducation physique. Les écoles doivent donc faire des efforts raisonnables pour accorder les adaptations requises à ce chapitre.

##### 6. Tenue vestimentaire

Le code vestimentaire est l'ensemble des règles de tenue vestimentaire définies par une école, et il peut prévoir le port d'un uniforme. Ce code devrait être inclusif et tenir compte des divers besoins qui peuvent exister en matière religieuse.

Le Conseil est conscient que certains groupes religieux imposent le port de vêtements particuliers qui peuvent ne pas être conformes au code vestimentaire d'une école. Les écoles du Conseil doivent donc accorder des adaptations raisonnables aux élèves en ce qui concerne les vêtements portés pour des motifs religieux. Les vêtements en question ne sont pas des vêtements traditionnels, car les gens ne les portent pas pour des raisons culturelles mais plutôt pour pratiquer leur religion.

Voici une liste non limitative des vêtements religieux pour lesquels les écoles du Conseil devraient accorder des adaptations :

- Couvre-chefs : kippas, turbans, coiffures rastafari, hijabs
- Crucifix, étoiles de David, etc.
- Articles de tenues de cérémonie

Dans les écoles où le code vestimentaire prévoit un uniforme, l'administration peut demander que les vêtements portés pour des raisons religieuses soient de la même couleur que l'uniforme (p. ex., les foulards des jeunes filles). Toutefois, pour des raisons religieuses, il se pourrait que la couleur ne puisse être modifiée.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 29 de 31

#### IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)

##### 6. Tenue vestimentaire (suite)

Il faut accorder une attention particulière aux adaptations nécessaires pour que les élèves puissent participer aux classes d'éducation physique et aux sports organisés à l'école. Dans la mesure du possible, ces adaptations devraient être prévues dans les politiques du Conseil, pour que les règles d'inclusion soient uniformes.

Le Conseil cherche à favoriser un climat de compréhension culturelle afin de faire face de manière proactive au harcèlement auquel pourrait donner lieu le port de vêtements pour des motifs religieux. Les écoles devraient être informées que ce type de harcèlement est l'une des formes les plus courantes de harcèlement et d'intimidation. Le Conseil et ses écoles ne doivent tolérer aucune taquinerie ni aucun geste inapproprié à l'endroit d'une personne qui porte des vêtements pour des motifs religieux, et ils doivent sévir contre les personnes qui contreviennent à cette règle.

Certains groupes religieux imposent le port d'articles particuliers qui pourraient généralement être perçus comme contraires aux politiques du Conseil, notamment le kirpan que portent les élèves Sikhs Khalsa.

Le kirpan est une dague rituelle que doivent porter tous les Sikhs Khalsa (c.-à-d. baptisés). Le Conseil est disposé à accorder des adaptations aux Sikhs Khalsa qui portent le kirpan, selon les modalités suivantes :

- Au début de l'année scolaire ou au moment de l'inscription, l'élève et ses parents ou tuteurs doivent signaler à l'administration de l'école que l'élève est un Sikh Khalsa et qu'il porte les cinq objets rituels, dont un kirpan.
- La directrice ou le directeur, en consultation avec l'élève et ses parents ou tuteurs, doit déterminer les adaptations nécessaires pour que l'élève puisse porter le kirpan d'une manière qui assure la sécurité d'autrui. Ces adaptations peuvent inclure les conditions suivantes :
  - Le kirpan doit mesurer six pouces ou moins.
  - Le kirpan doit être maintenu bien en place dans une gaine munie d'un rabat piqué, pour qu'il ne soit pas facile de l'en extraire.
  - Le kirpan ne doit pas être visible mais être porté sous les vêtements.
- La directrice ou le directeur doit recevoir un avis écrit de l'élève et de ses parents ou tuteurs et, dans la mesure du possible, du gurdwara (lieu du culte), pour confirmer que l'élève qui demande l'adaptation est effectivement un Sikh Khalsa.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 30 de 31

#### **IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)**

##### **6. Tenue vestimentaire (suite)**

- Les élèves de moins de 18 ans doivent être accompagnés de leurs parents ou tuteurs lors des discussions sur les règles applicables au port du kirpan.

##### **7. Protection de la pudeur pendant les classes d'éducation physique**

Le Conseil est conscient que certains groupes religieux protègent strictement la pudeur de leurs membres pour des motifs religieux. Cela peut poser problème lorsqu'on demande aux élèves de porter les vêtements requis pour les activités d'éducation physique. Il faudrait élaborer à ce sujet une règle inclusive, en tenant compte des besoins courants qui peuvent exister à ce chapitre.

Si une famille croit que cette règle inclusive ne répond pas à ses préoccupations, l'école devrait en discuter avec elle et lui accorder des adaptations raisonnables, compte tenu des attentes du ministère de l'Éducation quant au programme d'éducation physique. L'école devrait expliquer les exigences du programme de sorte que la famille ait assez d'informations pour les comprendre et pour choisir les solutions de rechange qui s'offrent concernant le programme.

##### **8. Participation aux activités et aux programmes d'études de tous les jours**

Le Conseil doit chercher à accorder des adaptations raisonnables aux élèves lorsqu'une classe ou un programme d'études en particulier est manifestement incompatible avec des exigences ou des préceptes religieux. Lorsqu'une adaptation est demandée relativement à un programme d'études, l'école devrait avoir des discussions éclairées avec les parents ou les tuteurs des élèves afin de bien comprendre la nature et la portée de cette incompatibilité.

Pendant ces discussions, l'école devrait indiquer clairement que son rôle est de protéger les élèves et les membres du personnel contre le harcèlement et la discrimination fondés sur leurs pratiques religieuses et culturelles. Lorsque ces pratiques sont incompatibles avec les activités habituelles ou le programme d'études, l'école doit envisager d'accorder des adaptations. Toutefois, elle ne saurait en accorder pour des valeurs ou des croyances religieuses qui sont clairement incompatibles avec les politiques adoptées par le Conseil et le ministère de l'Éducation.

Il importe de noter que lorsqu'un élève demande une adaptation relative au programme d'études, cette adaptation s'applique exclusivement à cet élève et non pas à toute la classe ni aux pratiques généralement en vigueur en salle de classe.



Approuvée : le 11 mars 2015

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015

Modifiée :

Page 31 de 31

#### **IV. DOMAINES D'ADAPTATIONS (suite)**

##### **8. Participation aux activités et aux programmes d'études de tous les jours (suite)**

Le ministère de l'Éducation recommande des substitutions lorsque des exemptions sont demandées relativement à un programme d'études en particulier (*Les écoles secondaires de l'Ontario de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année - Préparation au diplôme d'études secondaires de l'Ontario*). En général, le Conseil recommande qu'on aborde les questions d'incompatibilité entre le programme et les préceptes religieux en connaissance de cause et en faisant preuve de bon sens. Il serait souhaitable que ces questions puissent se régler grâce à des discussions ouvertes entre l'enseignante ou l'enseignant, l'élève et sa famille.

#### **V. LIMITES AUX ADAPTATIONS POUR DES RAISONS RELIGIEUSES**

Le Conseil est résolu à prévenir et à éliminer de sa communauté la discrimination et le harcèlement fondés sur les motifs illicites énumérés dans le Code, y compris la croyance. Le Conseil soutient la liberté de religion et le droit de toute personne de manifester ses croyances et d'observer les préceptes de sa religion. Toutefois, la liberté de religion ne saurait être absolue.

Le Conseil imposera donc des limites aux pratiques ou aux comportements dans ses écoles qui pourraient mettre en péril la sécurité publique, la santé ainsi que les droits et libertés d'autres personnes. De même, le Conseil imposera des limites aux pratiques ou aux comportements dans ses écoles qui contreviennent à ses autres politiques. Ces décisions seront prises en conformité avec les principes du Code.