



Region of Waterloo  
COMMUNITY SERVICES  
Children's Services

# Document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion pour les opérateurs de services de garde d'enfants et autres fournisseurs de services contractuels

---

Mise en œuvre de l'engagement, lignes directrices, et  
exemples de formulation

Mise à jour: Janvier 2026

Services à l'enfance, Région de Waterloo

# Table des matières

Contexte.....	2
Objectif.....	3
Échéancier.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Devenir une organisation sensibilisée à l'équité.....	5
Comment utiliser ce document.....	6
Soutien.....	7
Contact.....	9
L'engagement en matière d'équité et d'inclusion.....	10
Informations sur l'organisation.....	10
Introduction.....	10
Réconciliation.....	11
Équité.....	13
Diversité.....	15
Participation.....	16
Accès.....	18
Soutien aux personnes ayant des habiletés diverses.....	20
Soutien à tous les rôles.....	22
Mesures de responsabilité envers le personnel et les familles.....	24
Annexe 1 : Ressources supplémentaires.....	25

## Contexte

Les Services à l'enfance sont heureux de soutenir une nouvelle initiative dans le secteur de la petite enfance, qui verra tous les opérateurs et organisations contractuelles créer ou mettre à jour une politique d'équité et d'inclusion. Dans son rôle de gestionnaire du système de services, les Services à l'enfance ont depuis longtemps exigé les opérateurs de services de garde à avoir une politique d'inclusion. Traditionnellement, cette politique décrivait comment les enfants ayant des habiletés diverses seraient inclus dans les programmes. Les autres organisations contractuelles n'étaient pas tenues d'avoir une politique d'inclusion pour les services spécifiques qu'elles offrent. Dorénavant, les Services à l'enfance soutiendront les opérateurs et les autres fournisseurs de services de garde pour élargir leurs engagements d'équité et d'inclusion afin de favoriser un sentiment d'appartenance pour tous les enfants mal desservis.

Le secteur de la petite enfance et des services de garde reconnaît sa responsabilité partagée dans la lutte contre les préjugés inconscients et les structures de pouvoir qui peuvent exister<sup>1</sup>. Certains programmes de la petite enfance et de services de garde ont déjà entrepris une analyse critique de leurs organisations pour évaluer comment ils pourraient mieux servir les familles de manière équitable.

Quelle que soit l'étape où se trouvent les organisations de la petite enfance et les services de garde dans leur cheminement vers d'équité, les Services à l'enfance s'engagent à avancer intentionnellement avec chacun. Les organisations de la petite enfance et les services de garde occupent une position stratégique pour influencer les jeunes esprits et travailler activement à briser les schémas générationnels d'oppression, tout en présentant une société plus équitable et inclusive durant les années critiques de formation du cerveau<sup>2</sup>.

En 2024, les Services à l'enfance ont publié leur [Plan d'accès et d'inclusion](#) (Première Phase), qui décrit des actions spécifiques pour soutenir un système de services de garde et de petite enfance plus inclusif et équitable. De plus amples informations sont disponibles sur le [Site web des Services à l'enfance](#).

---

<sup>1</sup> Berman, R., Abawi, Z., Haile, F., Escayg, K., Butler, A., Royer, N., Daniel, B. (2022). *Give Race Its Place*. (Donner à la race sa place).

Consulté sur : [An Anti-racism Knowledge-sharing Initiative for Early Childhood Educators in Ontario](#).

<sup>2</sup> Université de Pittsburgh. (2023). *Positive Racial Identity Development in Early Education: Professional Development* (Développement positif de l'identité raciale dans l'apprentissage de la petite enfance : Développement professionnel).

Consulté sur : [Professional Development – The P.R.I.D.E. Program \(pitt.edu\)](#).

## Objectif

L'objectif de ce document est de présenter les composantes essentielles permettant aux organisations de développer ou d'enrichir un document d'Engagement en équité et d'inclusion. Globalement, votre stratégie définira comment votre organisation intègre activement l'équité et l'inclusion dans ses opérations, ses interactions avec les enfants, les familles et le personnel, son apprentissage professionnel, ses processus d'évaluation, son curriculum et sa pédagogie.

Toutes les organisations devraient tenir compte de leurs responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO)*, qui affirme la responsabilité légale des opérateurs et autres fournisseurs de services contractuels de reconnaître la dignité et la valeur de chaque personne et de garantir des droits et des opportunités égaux, sans discrimination.

Vous pouvez utiliser ce document comme un outil pour mettre à jour et réviser votre politique existante, si applicable.



## Échéancier

L'Engagement en matière d'équité et d'inclusion est actuellement à la Deuxième Phase. Toutes les organisations devront compléter les étapes 1 à 6 et avoir leur document finalisé d'ici **décembre 2026**.

Toutes les organisations qui ne faisaient pas partie de la cohorte pilote devront entreprendre le processus d'élaboration ou de mise à jour d'un Document d'Engagement en matière d'équité et d'inclusion. Les opérateurs peuvent prévoir rendre leur document public au **début de 2027**, sur leur site Web et dans leur guide des parents.

Les étapes 1 à 6 sont décrites dans le document complémentaire *Stratégies pour rédiger votre Engagement en matière d'équité et d'inclusion : Guide Pratique*.



## Devenir une organisation sensibilisée à l'équité

Au cours des prochaines années, les Services à l'enfance soutiendront tous les fournisseurs de services contractuels dans la compréhension des démarches nécessaires pour devenir une organisation sensibilisée à l'équité.

Le parcours de cette approche est continu, marqué par un apprentissage tout au long de la vie. Une organisation sensibilisée à l'équité ne se limite pas à favoriser l'inclusion de tous les enfants et familles, mais examine également de manière critique ses propres politiques internes pour le personnel. Elle s'assure que des processus sont en place pour que tous les membres du personnel se sentent en sécurité et inclus dans leur lieu de travail.

Les Engagements doivent préciser les démarches à suivre pour que le personnel puisse signaler ou obtenir du soutien en cas de discrimination ou d'un sentiment d'insécurité au travail.

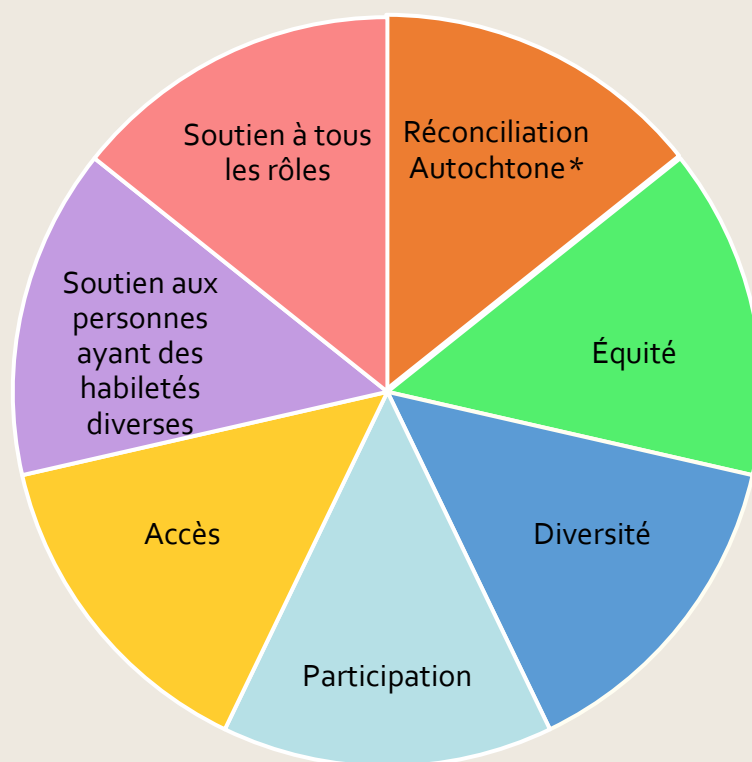


## Comment utiliser ce document

Votre Engagement en matière d'équité et d'inclusion est conçue pour servir de document d'orientation à tout le personnel de votre organisation qui fournit des services de garde ou d'autres services contractuels avec les Services à l'enfance de la Région de Waterloo. Votre organisation peut déjà disposer d'une Politique d'équité et d'inclusion (ou similaire), qui peut être mise à jour pour répondre à ces nouvelles attentes.

Les organisations sont libres d'utiliser un format différent de celui proposé dans le modèle. Des suggestions supplémentaires sont fournies dans le document complémentaire *Stratégies pour rédiger votre Engagement en matière d'équité et d'inclusion : Guide Pratique*.

Quel que soit le format utilisé, votre organisation choisira un ou plusieurs axes prioritaires sur lesquels elle s'engagera pour l'année. De plus, les sept sections suivantes doivent être incluses, accompagnées de définitions et de descriptions des approches actuelles qui s'appliquent directement aux services de garde d'enfants ou à d'autres services contractuels destinés spécifiquement aux enfants et à la petite enfance :



\* À noter : Non applicable aux organisations dirigées par des Autochtones.

## Soutien

Les Services à l'enfance mettront à disposition un éventail de soutiens pour les opérateurs et autres fournisseurs de services contractuels. Nous encourageons les organisations de s'engager dans le développement professionnel continu liés à la réconciliation, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Nous reconnaissons que l'équité et l'inclusion peuvent être des sujets complexes et difficiles. Chaque organisation et chaque membre du personnel se trouvera à un stade différent de son parcours en matière d'équité. Nous comprenons que des erreurs peuvent être commises et que des malentendus peuvent survenir. Nous souhaitons rassurer les organisations : il n'existe pas de politique parfaite ni de mise en œuvre idéale. Nous comprenons qu'une politique de ce type peut entraîner des défis ou des résistances.

Pour soutenir la mise en œuvre de cette politique, des ressources supplémentaires seront disponibles, notamment :

- Un modèle d'exemple pouvant servir de point de départ pour des discussions et la rédaction au sein de votre organisation et de vos équipes.
- Des séances d'information sur le contexte et les exigences de l'Engagement, ainsi qu'un accompagnement pour utiliser le nouveau modèle.
- Une liste de ressources ([Annexe 1](#)) spécifiques à la petite enfance pour appuyer les domaines que vous souhaitez développer dans votre organisation.
- Information sur le *Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO)*
- Accès à la formation *Rainbow Families* accompagnée de dix livres pour enfants à thème 2SLGBTQIA+ pour chaque organisation et fournisseur de services contractuels, avec un guide de réflexion (*en français*) et des vidéos d'accompagnement (*en anglais*).
- Accès à *Welcoming the Rainbow*, une formation en ligne conçue pour soutenir les professionnelles et professionnels de la petite enfance dans leur compréhension des enjeux liés aux personnes 2SLGBTQIA+.
- Une Communauté de Pratique (CdP) axée spécifiquement sur l'équité et l'inclusion
- Nouvelles occasions de développement professionnel offertes par Six Nations Polytechnic en 2026, axées sur les apprentissages autochtones pour le secteur de la petite enfance.

## Responsabilité

La responsabilité de respecter les engagements pris et de maintenir l'intégrité décrite dans votre document est assumée collectivement par votre communauté locale d'éducatrices et d'éducateurs, de membres du personnel, d'enfants, de familles et de la communauté au sens large. Le fait de rendre votre document public sur votre site Web et de l'inclure dans votre guide des parents contribue à renforcer cette responsabilité. Les organisations sont encouragées à déployer tous les efforts raisonnables pour respecter les définitions et les engagements énoncés dans leur document.

Il est recommandé que toutes les organisations impliquent le personnel, les familles, les membres du conseil d'administration (le cas échéant) ainsi que d'autres parties prenantes importantes dans l'élaboration et la mise à jour de leur document d'engagement, afin de favoriser une compréhension partagée et une adhésion collective.

Le personnel des Services à l'enfance (principalement les analystes de la petite enfance) révisera les documents d'engagement dans le cadre des visites régulières effectuées annuellement. L'analyste pourra contribuer à des échanges de soutien et de réflexion, favorisant la clarté et l'identification de pistes d'amélioration pour la prochaine mise à jour du document.

Si le personnel des Services à l'enfance prend connaissance de préoccupations liées à l'équité et à l'inclusion au sein d'une organisation, l'examen du document d'engagement peut faire partie du processus de suivi.

Le Ministère de l'Éducation et les conseillères et conseillers de programme n'exercent aucun rôle de supervision ni d'application en lien avec le document d'engagement. La seule exception concerne les situations où un programme a des objectifs similaires intégrés à son énoncé de programme, ou s'est engagé à mettre en œuvre les engagements de son document d'équité et d'inclusion dans leur énoncé de programme. Dans ces cas, les conseillères et conseillers de programme assureraient le suivi et l'application des objectifs énoncés dans l'énoncé de programme.

## Contact

Pour toute question supplémentaire, veuillez consulter votre Early Years Analyst (analyste de la petite enfance).

Pour joindre un gestionnaire des Services à l'enfance, veuillez contacter Kristen Bustamante (Gestionnaire, Projets Spéciaux) à l'adresse [kbustamante@regionofwaterloo.ca](mailto:kbustamante@regionofwaterloo.ca), ou Kim Sangüesa (Gestionnaire, Partenariats, Qualité et Responsabilité) à l'adresse [ksanguesa@regionofwaterloo.ca](mailto:ksanguesa@regionofwaterloo.ca).

# Modèle d'échantillon complété

## Engagement en matière d'équité et d'inclusion

### Informations sur l'organisation

Nom de l'organisation : Nom

Date d'établissement de la politique et de l'engagement : Date

Date de mise à jour de la politique et de l'engagement : Date

Pour plus d'informations sur cette politique, veuillez contacter Nom, rôle à [name@email.com](mailto:name@email.com).

### Introduction

Pistes de réflexion : Quels sont vos principes directeurs pour établir cette politique?

Quel est votre engagement global envers les enfants, les familles et le personnel? Comment cela s'applique-t-il à votre lieu de travail, votre communauté, et aux familles et enfants? Comment incluez-vous les familles aux compositions non-traditionnelles? Pourquoi une Politique et un engagement en matière d'équité et d'inclusion sont-ils importants pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance?

Vous êtes invité(e) à intégrer des sections tirées de la déclaration de programme de votre organisation, [Comment apprend-on? \(Ministère de l'Éducation\)](#), [Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance](#), [Children's Services 2022-2026 Child Care and Early Years System Plan \(Plans des Services à l'enfance 2022-2026 pour le système de garde d'enfants et de la petite enfance\)](#) et/ou le [Plan d'accès et d'inclusion \(Première Phase\) des Services à l'enfance](#).

#### *Exemple : Introduction*

*Notre organisation s'efforce de créer un environnement chaleureux et accueillant pour tous les enfants. Nous nous engageons à faire mieux pour garantir que l'ensemble des enfants se sente en mesure de s'épanouir et voient leur identité et leur culture représentées dans notre espace. Nous savons que certaines communautés et certains groupes ont subi une longue histoire d'injustice et peuvent nécessiter un soutien supplémentaire. Nous nous engageons à un apprentissage continu et à remettre en question nos croyances établies. En développant et en mettant en œuvre cette Politique et engagement en matière d'équité et d'inclusion, nous démontrons notre dévouement envers notre personnel et les familles que nous servons, tout en soutenant notre objectif global de maintenir un système équitable de garde d'enfants.*

*Notre organisation informera les familles que nous desservons de notre politique et de ses éléments clés. Tout le personnel de notre centre respectera les principes énoncés dans notre politique. Cette politique sera mise à jour et révisée au besoin afin de garantir un engagement continu envers des programmes de petite enfance inclusifs et de qualité. Nous nous engageons à développer une compréhension commune de nos objectifs en matière d'équité et d'inclusion au sein de notre organisation.*

## Réconciliation Autochtone

**Définir la Réconciliation Autochtone.** Que signifie la réconciliation pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance? (Non-applicable aux organisations dirigées par des Autochtones)

*Exemple : Définition de la réconciliation*

*La **Réconciliation Autochtone** signifie que nous reconnaissons et soutenons les liens profonds que les peuples autochtones entretiennent avec cette terre où nous sommes situés (le traité Haldimand, le territoire traditionnel des peuples Haudenosaunee, Anishinaabe et Chonnonton). Nous réfléchissons à la manière de bâtir des relations positives et continues avec les familles autochtones locales, nos partenaires communautaires et la communauté autochtone. Nous faisons tout notre possible pour aborder les préjudices causés par la colonisation et le système des pensionnats, pour considérer notre rôle en tant qu'organisation de la petite enfance et prendre des mesures pour améliorer les résultats pour les enfants, les familles et les membres de la communauté autochtone.*

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers la réconciliation:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus.

### Exemples d'engagements en matière de Réconciliation Autochtone

*Nous intégrons de manière réfléchie et intentionnelle les façons d'apprendre autochtones au sein des expériences d'apprentissage.*

*Nous créons des espaces de jeu en plein air reflétant la pédagogie autochtone.*

*Nous reconnaissons que nous avons tous des préjugés inconscients et nous nous engageons activement à la réflexion personnelle pour comprendre leur rôle dans notre travail avec les familles autochtones.*

*Nous reconnaissons les impacts des traumatismes intergénérationnels sur les familles et les jeunes enfants et collaborons avec les familles pour trouver des solutions.*

*Nous donnons le bénéfice du doute à toutes les familles lorsqu'un problème survient. Nous écoutons attentivement pour comprendre leurs expériences.*

*Nous avons une reconnaissance des terres publique qui reconnaît les territoires traditionnels sur lesquels notre site est situé.*

*Nous avons examiné les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) et élaboré un plan pour mettre en œuvre les recommandations pertinentes à notre organisation.*

*Nous apprenons comment travailler en collaboration avec des organisations autochtones, des Aîné(e)s et des gardien(ne)s du savoir afin de mieux orienter nos pratiques au quotidien.*

*Nous cherchons à mieux connaître les milieux de la petite enfance et de garde d'enfants dirigés par des Autochtones et à intégrer des façons autochtones d'apprendre, de savoir et d'être dans notre programme.*

*Nous réservons des ressources dans notre budget pour soutenir la formation du personnel sur les thèmes liés à la réconciliation avec les peuples autochtones.*

## Équité

**Définir l'équité.** Que signifie l'équité pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance? Comment tenez-vous compte des diverses expériences de vie des enfants et de leurs familles? Comment soutenez-vous le personnel qui appartient à un groupe en quête d'équité?

*Exemple : Définition de l'équité*

*L'équité signifie que les barrières systémiques sont identifiées et supprimées afin de garantir un traitement inclusif pour tous les enfants et familles accédant à nos programmes. Allant au-delà de l'égalité, nous nous efforçons de répondre aux besoins des familles là où elles se trouvent, en comprenant que les réalités historiques et actuelles nécessitent des stratégies variées qui ne sont pas uniformes pour tous. Nous veillons à ce que chaque enfant reçoive des soins appropriés et de qualité adaptés à ses besoins et capacités spécifiques.*

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers l'équité:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus.

### Exemples d'engagements en matière d'équité

*Nous intégrons des commentaires externes sur le matériel pédagogique en adoptant une perspective d'équité (par exemple, engager un consultant externe spécialisé en équité).*

*Nous mettons en œuvre un curriculum qui soutient les principes fondamentaux de l'équité.*

*Notre organisation prend des mesures actives pour se tenir informée des meilleures pratiques récentes dans le secteur de la petite enfance et met régulièrement en œuvre de nouveaux supports.*

*Notre organisation collabore avec le Professional Resource Centre (Centre de ressources professionnelles) du collège Conestoga pour se tenir informée des meilleures pratiques récentes dans le secteur et intégrer de nouveaux matériels.*

*Nous participons au projet pilote d'accès aux subventions et travaillons activement à comprendre les obstacles et processus inéquitables dans nos politiques de liste d'attente.*

*Nous avons mis en place un processus de priorisation pour les familles en situation de crise.*

*Nous nous engageons à examiner nos politiques internes sous l'angle de l'équité et de l'inclusion, dans le but d'éliminer les barrières structurelles à l'accès et à la participation.*

*Nous participons à des activités liées à la réconciliation lors de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.*

*Nous collaborons avec une banque alimentaire locale pour offrir de la nourriture et des ressources aux familles sans stigmatisation.*

*Nous fournissons des couches supplémentaires, des vêtements et du matériel pour l'extérieur lorsqu'un enfant n'est pas équipé pour participer pleinement.*

*Nous coordonnons avec des fournisseurs de services locaux pour être présents sur place afin d'aider les familles si nous identifions un besoin spécifique.*

## Diversité

**Définir la diversité.** Que signifie la diversité pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance? Comment créez-vous un environnement inclusif pour des populations diverses afin de garantir que tous les enfants soient valorisés et soutenus?

*Exemple : Définition de la diversité*

*La **diversité** signifie que nous valorisons et célébrons les différences entre les individus, qu'il s'agisse de la race, de l'ethnicité, de l'âge, des habiletés, du genre, de la sexualité, et bien plus encore. Nous honorons et respectons le Code des droits de la personne de l'Ontario, qui définit notre responsabilité en tant qu'organisation de la petite enfance. Nous offrons des programmes de qualité pour la petite enfance qui célèbrent nos identités et cultures variées et nous fournissons du matériel qui représente un large éventail d'expériences de vie.*

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers la diversité:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus.

### Exemples d'engagements en matière de diversité

*Nous incluons des jouets et du matériel de jeu représentant des enfants de diverses cultures, races, ethnies, langues, croyances, genres, compositions familiales, âges et expériences de vie.*

*Nous proposons des livres écrits par des auteurs de divers horizons, y compris des auteurs autochtones, noirs et racialisés.*

*Nous affichons des panneaux à notre entrée indiquant que nous sommes un espace sécuritaire pour les familles et enfants 2SLGBTQIA+.*

*Nous invitons les parents et les familles à partager leurs expériences culturelles et linguistiques dans notre milieu de la petite enfance (par exemple, nourriture, musique, danses, traditions culturelles, etc.).*

*Nous reconnaissons et célébrons un large éventail de fêtes culturelles, en particulier celles célébrées par les familles de notre centre.*

## Participation

**Définir la participation.** Que représente une participation significative pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance? Comment assurez-vous une participation équitable pour tous les enfants?

*Exemple : Définition de la participation*

*La **participation** signifie que chaque enfant a accès aux activités, y participe de manière significative et bénéficie des soutiens nécessaires. Une inclusion authentique va au-delà de la simple présence d'un enfant; elle garantit une participation active et significative de chaque enfant, quels que soient ses besoins mentaux, physiques ou de santé, son genre, son ethnicité, sa race ou sa religion. La façon dont cela se manifeste varie en fonction des habiletés et des besoins individuels de chaque enfant. Nous favorisons une participation significative en veillant à ce que tous les enfants disposent des moyens et des capacités nécessaires pour participer aux excursions, en offrant du matériel de jeu adapté à un large éventail de capacités, et en surveillant le jeu pour répondre aux besoins dès qu'ils se présentent. Notre programme encourage la participation en étant attentif et réactif aux capacités de chaque enfant.*

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers la participation:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus.

### Exemples d'engagements en matière de participation

*Nous planifions les sorties à l'avance pour avoir suffisamment de temps pour répondre aux besoins de participation de chaque enfant.*

*Le personnel reconnaît et respecte les besoins de tous les enfants et veille à ce que tous puissent participer aux activités prévues.*

*Nous établissons des objectifs en consultation et avec l'implication directe des familles pour déterminer les priorités en matière d'apprentissage et de soins de leurs enfants.*

*Nous explorons les options d'intervention précoce avec les familles, qui sont encouragées à jouer un rôle actif dans la prise de décision.*

*Nous documentons activement le jeu des enfants pour rester attentifs à leurs besoins de participation individuels.*

*Lorsque nécessaire, nous faisons appel à des professionnels spécialisés (par exemple, consultants en ressources, ergothérapeutes, orthophonistes, etc.).*

*Nous reconnaissons et respectons les priorités des familles issues de divers horizons culturels et linguistiques. Notre personnel établit des liens entre différentes pratiques et compréhensions culturelles.*

*Nous offrons des activités telles que le jeu libre (par exemple, jeu de rôle, matériaux de construction, matériel d'arts plastiques, etc.) pour renforcer l'inclusion sociale.*

*Le personnel soutient les enfants, au besoin, pour faciliter le jeu avec leurs pairs et favoriser les relations.*

## Accès

**Définir l'accès.** Que signifie l'accessibilité pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance?

*Exemple : Définition d'accès*

*L'accès signifie que nous réduisons les obstacles à l'inscription afin de soutenir un groupe diversifié d'enfants fréquentant notre ou nos centres, quels que soient leurs besoins en matière de soutien. Nous veillons à ce que tous les espaces du programme, le matériel et les activités soient accessibles. Nous atteignons ces objectifs en concevant l'environnement physique avec une accessibilité en tête, comme l'installation de rampes, de boutons-poussoirs automatiques pour les portes, et de hauteurs ajustables pour les sièges et les zones d'activités. Les informations de notre organisation, y compris les avis et politiques importants, sont disponibles en format imprimé et en ligne sur notre site web.*

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers l'accès:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus

### Exemples d'engagements en matière d'accessibilité

*Nous envisageons de prioriser les placements pour les familles en situation de crise ou référées par les Services à la famille et à l'enfance ou via le système d'hébergement.*

*Nos politiques de liste d'attente soutiennent les enfants de groupes en quête d'équité ou identifiés comme prioritaires.*

*Nous sommes compréhensifs des différentes réalités financières des familles et en tenons compte lors de la facturation de frais supplémentaires pour des événements ou des objets.*

*Nos installations sont physiquement accessibles, quelles que soient les capacités physiques.*

*Nous veillons à ce que le matériel et les équipements soient visibles et à la hauteur des enfants afin que chaque enfant puisse y accéder de manière autonome.*

*Nous offrons des ajustements pour le matériel et les meubles afin de réduire ou d'éliminer les obstacles (par exemple, des tables et sièges ajustables en hauteur).*

*Nous proposons des espaces adaptés à différents niveaux de stimulation (par exemple, des zones calmes, des zones de mouvement, etc.).*

*Nous offrons divers choix de couleurs, d'options d'éclairage, de textures et de sièges.*

*Nous proposons des adaptations pour les besoins en matière de toilettes.*

*Les informations de notre organisation sont faciles à trouver sur Internet et via des documents imprimés.*

*Le site web de notre organisation respecte les directives d'accessibilité numérique telles que définies par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).*

*Nous traduisons les informations de notre organisation pour les rendre disponibles dans d'autres langues.*

*Nous faisons appel à des interprètes et à des traducteurs au besoin.*

*Nous traduisons les guides familiaux, le site web et les informations des centres de garde.*

## Soutien aux personnes ayant des habiletés diverses

**Définir le soutien aux personnes ayant des habiletés diverses.** Que signifie ce soutien pour vous en tant qu'organisation de la petite enfance?

*Exemple : Définition du soutien aux personnes ayant des habiletés diverses*

**Soutenir les personnes ayant des habiletés diverses** signifie que nous faisons tous les efforts raisonnables pour garantir que les enfants ayant des habiletés diverses soient inclus, soutenus et disposent des outils nécessaires pour vivre une expérience positive dans notre ou nos centres. Nous comprenons l'importance d'offrir des programmes de qualité pour la petite enfance, essentiels au développement de tous les enfants.

La Commission ontarienne des droits de la personne définit l'obligation de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, ce qui implique de fournir des aménagements raisonnables qui respectent la dignité de la personne, tant que cela ne cause pas de contrainte excessive.

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers le soutien aux personnes ayant des habiletés diverses:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus

### Exemples d'engagements pour soutenir les personnes ayant des habiletés diverses :

*Nous faisons tous les efforts raisonnables pour inscrire les enfants ayant des besoins de soutien supplémentaires.*

*Les besoins de soutien supplémentaires d'un enfant ne limitent pas la capacité d'une famille à s'inscrire à nos programmes.*

*Tous les enfants ont accès aux mêmes heures et jours de soins.*

*Lors de l'inscription, nous collectons systématiquement des informations additionnelles sur les besoins de soutien des enfants.*

*Nous créons un lieu de travail qui est accessible et inclusif en enlevant les obstacles physiques, en adaptant les technologies et en faisant preuve de souplesse en fonction des besoins supplémentaires de chaque individu.*

*Nous soutenons les familles afin qu'elles puissent développer leur capacité à faire entendre leur voix et à défendre leurs besoins.*

*Nous adaptons les routines et les transitions pour garantir une expérience harmonieuse et positive à tous les enfants.*

*Nous élaborons des plans individualisés pour les enfants identifiés comme ayant des habiletés diverses ou besoins supplémentaires.*

*Nous utilisons des principes de conception universelle de l'apprentissage afin de mieux soutenir tous les enfants et les membres du personnel.*

## Soutien à tous les rôles

Pistes de réflexion : Comment investissez-vous dans les objectifs d'apprentissage professionnel de chacun? Comment intégrez-vous les principes d'équité dans vos pratiques d'embauche et de gouvernance? Quelles mesures de sécurité sont en place pour soutenir chacun dans leur rôle?

*Exemple : Définition du soutien à tous les rôles*

**Soutien à tous les rôles** signifie que nous valorisons la diversité et l'expertise de notre équipe, et que cela se reflète dans nos pratiques d'embauche équitables, l'accès à des opportunités de formation professionnelle, des avantages sociaux complets et des salaires compétitifs. Nous mettons en place des pratiques de communication ouverts pour encourager les commentaires du personnel et favoriser des améliorations continues au sein de notre organisation. Nous soutenons activement les membres du personnel issus de divers horizons (par exemple, origines ethniques, races, sexualités, genres, etc.) en leur offrant des soutiens et des ressources spécifiques, des formations spécialisées pour les différents groupes en quête d'équité, et en encourageant activement leur accès à des rôles de leadership.

**Nous poursuivons actuellement les démarches suivantes afin d'approfondir notre engagement envers le soutien à tous les rôles:**

*Utilisez cet espace pour décrire les engagements déjà en œuvre au sein de votre organisation.*

Des exemples d'engagements sont présentés ci-dessous afin d'inspirer votre organisation ou de servir de point de départ aux échanges et à la réflexion. Il est possible que certaines de ces actions soient déjà en place et puissent être intégrées à la section ci-dessus

### Exemples d'engagements pour soutien à tous les rôles

*Le personnel, les bénévoles et tous autres rôles sont bien informés des mécanismes de signalement en place s'il fait face à de la discrimination au travail.*

*Nous soutenons activement le personnel qui exprime une préoccupation concernant son environnement de travail ou ses interactions avec les familles ou collègues, et travaillons à trouver une solution.*

*Nous offrons des soutiens en santé mentale adaptés aux besoins divers de chacun en issu de groupes en quête d'équité.*

*Nous proposons régulièrement des opportunités de formation professionnelle.*

*Nous allouons suffisamment de temps au personnel pour participer à des événements et des ateliers de formation professionnelle.*

*Les opportunités de formation professionnelle intègrent les principes de réconciliation, de diversité, d'équité et d'inclusion. Les formations et ateliers abordent des cadres tels que l'antiracisme, le racisme envers les personnes noires et les pratiques anti-oppressives.*

*Nous engageons dans une pratique réflexive et un apprentissage autonome qui intègrent les principes de réconciliation, de diversité, d'équité et d'inclusion.*

*Nous proposons des formations sur la meilleure façon de soutenir les familles et enfants 2SLGBTQIA+.*

*Le personnel peut participer à des Communautés de Pratique (CdP).*

*Nous nous engageons à un processus de recrutement qui représente des groupes diversifiés (par exemple, Autochtones, Noirs et groupes racialisés) et la communauté qu'ils desservent.*

*Nous reconnaissons que nous avons tous des préjugés inconscients et effectuons une révision de nos processus d'embauche et de nos questions d'entrevue pour rendre la procédure d'embauche plus équitables.*

*Nous nous engageons à avoir un panel diversifié lors des entrevues pour les nouveaux postes.*

*Nous retirons les identifiants personnels des CV et des lettres de présentation pour réduire les partis pris dans le processus de sélection.*

*Nous soutenons les membres du personnel autochtones, noirs et racialisés dans des rôles de leadership grâce au mentorat et au coaching.*

*Nous recruterons de nouveaux membres du conseil d'administration représentant des groupes diversifiés (par exemple, Autochtones, Noirs et membres racialisés).*

## Mesures de responsabilité envers le personnel et les familles

Déclarez clairement les mesures externes en place pour soutenir le personnel et les familles. Celles-ci peuvent inclure des recommandations ou des exigences tirées du *Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO)* et de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE). On devrait également y trouver des informations pour les familles ayant des préoccupations face aux soins reçus pour leur enfant. En décrivant clairement les options disponibles pour le personnel et les familles, votre organisation démontre sa responsabilité envers leur sécurité et leur bien-être.

Vous n'avez pas besoin d'inclure des engagements dans cette section.

### *Exemple : Mesures de responsabilité envers le personnel et les familles*

*Le Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO) reconnaît la dignité et la valeur de chaque personne et garantit des droits et des opportunités égaux sans discrimination. Les motifs de protection reconnus par le CDPO sont : l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la croyance, le handicap, l'état familial, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe et l'orientation sexuelle.*

*L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE) a établi un Code de déontologie, qui doit être respecté par tous les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI). Ce Code précise la responsabilité des EPEI envers les enfants, les familles, les collègues, la communauté et le public, incluant le respect de la diversité, des langues et des cultures de tous. Si vous avez une préoccupation concernant la conduite ou les actions d'un EPEI, vous pouvez remplir le [formulaire de plainte](#) de l'OEPE pour signaler votre préoccupation.*

*De plus, les EPEI ont l'obligation de signaler tout abus, négligence ou suspicion de préjudice envers un enfant. Le document [Avis professionnel : Devoir de faire rapport](#) de l'OEPE fournit des informations sur cette obligation professionnelle et inclut une section sur les préjudices, le racisme et les stéréotypes dans les signalements à une Société d'aide à l'enfance (SAE) (p. 14), ainsi que des directives générales pour soutenir le processus de signalement.*

*Si une famille a une préoccupation concernant les soins reçus par son enfant, elle peut planifier une rencontre avec le personnel ou le fournisseur de services de garde pour discuter du problème. Si la préoccupation ne peut être résolue, la famille peut signaler sa plainte au Ministère de l'Éducation :*

- Service de garde agréé : [childcare\\_ontario@ontario.ca](mailto:childcare_ontario@ontario.ca), 1-877-510-5333
- Service de garde non agréé : [uccv@ontario.ca](mailto:uccv@ontario.ca), 1-844-516-6263

*Des informations supplémentaires sur le processus de plainte sont disponibles sur le site web du [Gouvernement de l'Ontario](#).*

## Annexe 1 : Ressources supplémentaires

Ressources supplémentaires développées par les Services à l'enfance de la Région de Waterloo et le Ministère de l'Éducation :

- [Children's Services Access and Inclusion Plan \(Plan d'accès et d'inclusion des Services à l'enfance – Première Phase\)](#)
- [Cadre d'accès et d'inclusion de l'Ontario 2023](#)
- [Children's Services 2022-2026 Child Care and Early Years System Plan \(Plan des Services à l'enfance 2022-2026 pour le système de garde d'enfants et de la petite enfance\)](#)
- [Comment apprend-on? \(Ministère de l'Éducation\)](#)

Des ressources supplémentaires sont présentées dans les tableaux ci-dessous pour vous aider à développer votre Politique et engagement en matière d'équité et d'inclusion :

\* À noter : Les ressources ci-dessous sont offertes en Anglais. Veuillez contacter votre Early Years Analyst (analyste pour la petite enfance) si vous avez des questions.

Ressources supplémentaires : Premières Nations, Métis et Inuits (Autochtones) au Canada		
Source	Nom/Lien	Remarques
First Nations Early Learning Collaboration (en anglais)	<a href="#">Resources (fnel.ca)</a>	Bibliothèque de ressources contenant des documents sur le développement de l'enfant, la culture et les langues, la programmation et la pédagogie, et plus encore.
Gouvernement du Canada (en français)	<a href="#">Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones</a>	Guide complet pour soutenir les programmes autochtones d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE).
Ontario Aboriginal Head Start Association (OAHS) (en anglais)	<a href="#">Resources (oahsa.ca)</a>	Bibliothèque de ressources (vidéos, pages web, littérature, etc.) basées sur les perspectives des Premières Nations, Métis et Inuits (PNMI).
Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (en anglais et en français)	<a href="#">Indigenous Child Care (ccc-fcsqe.ca)</a> (en anglais)  <a href="#">Ressources en Français</a>	Articles sur les cultures et langues autochtones dans l'apprentissage et l'éducation de la petite enfance.
First Nations Schools Association (FNSEA) (Association des écoles des Premières Nations) (en anglais)	<a href="#">Children's Book Activity Sheets for Home-Based Learning (fnsea.ca)</a>	Fiches d'activités pour guider les discussions sur des livres spécifiques axés sur les peuples autochtones.

CBC Kids <i>(en anglais)</i>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=...">What is Reconciliation? (youtube.com)</a>	Cette vidéo s'adresse aux jeunes enfants et présente la vérité sur l'histoire des pensionnats indiens au Canada, les 94 appels à l'action de la CVR et la manière dont nous pouvons tous participer au processus de réconciliation.
---------------------------------	---	---

Ressources supplémentaires : Racisme envers les personnes noires		
Source	Nom/Lien	Remarques
Programme P.R.I.D.E. (Positive Racial Identity Development in Early Education) Université de Pittsburgh <i>(en anglais)</i>	<a href="https://pitt.edu/professional-development">Professional Development (pitt.edu)</a>  <a href="https://pitt.edu/teacher-corner">Teacher's Corner (pitt.edu)</a>	Informations sur les sessions de développement professionnel individualisé offertes par le programme.  Matériel pour parler efficacement de la race en classe.
Association of Early Childhood Educators of Ontario (AECEO) (Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario) <i>(en anglais)</i>	<a href="https://aeceo.ca/give-race-its-place">Give Race Its Place: An Anti-racism Knowledge-sharing Initiative for Early Childhood Educators in Ontario (aeceo.ca)</a>  <a href="https://aeceo.ca/aeceo-community-of-practice">AECEO Community of Practice Interest form (aeceo.ca)</a>	Article de recherche partageant des perspectives issues des sessions pour le secteur de la petite enfance en Ontario, les pages 51-52 présentent des recommandations et les prochaines étapes. Pour les éducateurs noirs de la petite enfance inscrits (EPEI) intéressés à rejoindre la Communauté de pratique (CdP) : Community of Black ECEs (Communauté des éducateurs noirs de la petite enfance).
L'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE) <i>(en français)</i>	<a href="https://aosaes.ca/un-nouveau-rapport-revele-la-realite-du-racisme-anti-noir">Un nouveau rapport révèle la réalité du racisme anti-Noir dans la prestation des services de bien-être de l'enfance en Ontario</a>	Rapport de recherche de 2022 révélant les disparités vécues par les familles noires comparées aux familles blanches en Ontario dans la prestation des services de protection de l'enfance.
Embrace Race <i>(en anglais)</i>	<a href="https://embracepace.org/resources">Resources (embracepace.org)</a>	Ressources pour soutenir les soins aux enfants dans un environnement conscient des réalités raciales.
Exchange Press <i>(en anglais)</i>	<a href="https://exchangepress.com/our-children-our-workforce-why-we-must-talk-about-race-and-racism-in-early-childhood-education">Our Children, Our Workforce: Why We Must Talk About Race and Racism in Early Childhood Education (exchangepress.com)</a>	Article sur l'importance de discuter de la race et du racisme dans le domaine de la petite enfance et des services de garde (EYCC).
A Different Booklist <i>(site web en anglais mais liste de livres français inclus sur cette page/ce lien)</i>	<a href="https://adifferentbooklist.com/school-and-school-boards-featured-lists">School and School Boards Featured Lists (adifferentbooklist.com)</a>	Une librairie indépendante afro-canadienne proposant des listes de livres pour enfants (cartonnés, niveaux K-12) axées sur la diaspora africaine et caribéenne ainsi que sur le Sud global.

<p>College of Early Childhood Educators (CECE) <i>(en anglais)</i></p>	<p><a href="#">Supporting Your Practice: Talking About Race and Racism with Children (college-ece.ca)</a></p>	<p>Fiche d'information contenant des définitions et des explications sur le racisme et l'antiracisme, ainsi que des conseils pratiques pour parler de la race et du racisme avec les enfants. Elle comprend des ressources pour réfléchir à des scénarios, des ressources pertinentes du Collège et un glossaire des termes utilisés.</p>
--	---	---



Ressources supplémentaires : Diversité		
Source	Nom/Lien	Remarques
Institut du savoir sur la santé mentale et les dépendances chez les enfants et les jeunes <i>(en anglais et en français)</i>	<a href="#">CYMHA Page d'Accueil</a>  <a href="#">Carrefour des ressources françaises</a>	Un carrefour de ressources avec des outils pratiques, de résumés d'évidence, de webinaires et de documents de politiques.
Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) <i>(en anglais)</i>	<a href="#">Diversity (cccf-fcsge.ca)</a>	Articles pour soutenir la diversité dans l'apprentissage et l'éducation de la petite enfance.
Care for Newcomer Children (CNC) <i>(en anglais)</i>	<a href="#">Culture and Diversity (cmascanada.ca)</a>	Idées d'activités et de matériel pour promouvoir la culture et la diversité.
Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance (OCBCC) <i>(en anglais)</i>	<a href="#">Créer un réseau de services de garde antiracistes en Ontario : Recommandations pour les fournisseurs de services de garde (childcareontario.org)</a>	Feuille de conseils pour aider les prestataires à comprendre la sécurité culturelle et les soutiens organisationnels antiracistes.
Childcare Resource and Research Unit (Unité de ressources et de recherche sur les services de garde d'enfants) <i>(en anglais)</i>	<a href="#">Child care for whom? A background paper for the Inclusive child care for all project (childcarecanada.org)</a>	Document de recherche visant à proposer des solutions politiques inclusives efficaces en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) pour surmonter les obstacles rencontrés par les femmes sous-représentées. Les pages 33 à 39 mettent en évidence des recommandations pratiques pour aborder ces enjeux.



<b>Ressources supplémentaires : Soutien aux enfants ayant des besoins et des droits spéciaux</b>		
<b>Source</b>	<b>Nom/Lien</b>	<b>Remarques</b>
SpecialLink : The National Centre for Early Childhood Inclusion (Le Centre national pour l'inclusion en petite enfance) <i>(en anglais)</i>	<a href="http://speciallinkcanada.org">La qualité de l'inclusion : Les enfants qui ont des incapacités dans les services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada (speciallinkcanada.org)</a>	Rapport sur l'état de l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Disponible sous forme de résumé analytique et en version française.
College of Early Childhood Educators (CECE) <i>(en français)</i>	<a href="#">Ligne Directrice de Pratique - Inclusion des enfants à besoins particuliers</a>	Un document contenant des lignes directrices destiné à aider les éducatrices de la petite enfance inscrites (EPEI) à comprendre et à assumer leurs responsabilités en matière d'inclusion des enfants ayant des besoins supplémentaires et de leurs familles.
Government of British Columbia/Gouvernement de la Colombie-Britannique	<a href="http://gov.bc.ca">Inclusive Child Care Toolkit: Supporting Children of All Abilities (gov.bc.ca)</a>	Trousse d'outils décrivant les pratiques de garde d'enfants inclusives et de haute qualité. Les pages 16 à 21 présentent les trois fondements de la garde inclusive (accessibilité, participation et soutien), avec des exemples.
Care for Newcomer Children (CNC) <i>(en anglais)</i>	<a href="http://cmascanada.ca">Special Needs External Resources (cmascanada.ca)</a>	Matériel et stratégies pour soutenir les enfants nouveaux arrivants ayant des besoins particuliers.
Early Childhood Community Development Centre (ECCDC) (Centre communautaire de développement pour la petite enfance) <i>(en anglais)</i>	<a href="http://eccdc.org">Learning Materials Catalogue (eccdc.org)</a>  <a href="http://eccdc.org">Training &amp; Event Registration (eccdc.org)</a>	Offre une bibliothèque de ressources physiques sur une variété de sujets, y compris les besoins particuliers.  Calendrier des ateliers à venir sur le développement de l'enfant.

Ressources supplémentaires : 2SLGBTQIA+		
Source	Nom/Lien	Remarques
Ontarion Institute for Studies in Education/Centre de recherches en éducation franco-ontarienne (OISE) <i>(en anglais)</i>	<a href="http://oise.utoronto.ca">Building Bridges: Queer Families in Early Childhood Education (oise.utoronto.ca)</a>	Guide de ressources complet, incluant la terminologie, l'histoire et les expériences des enfants 2SLGBTQIA+.
The 519 <i>(en anglais)</i>	<a href="http://the519.org">Glossary of Terms (the519.org)</a>	Glossaire étendu de termes pour faciliter une compréhension partagée de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la sensibilisation.
Canadian Pride Historical Society/Société Historique de la Fierté Canadienne <i>(en français)</i>	<a href="#">Page d'Accueil</a>  <a href="#">Ressources Pédagogique - Maternelle à la 4e Année</a>	Plans de leçon pour la maternelle à la 4e année sur la fierté, le drapeau de la fierté et le drag, présentés de manière respectueuse et adaptée à l'âge des enfants.
Egale <i>(en français)</i>	<a href="#">Affiches 2slgbtqia+</a>	Affiches téléchargeables pouvant être affichées sur votre site.
Gender Spectrum	<a href="http://genderspectrum.org">Gender Across the Grades (genderspectrum.org)</a>	Section préscolaire décrivant comment le genre peut se manifester dans les premières années.
Rainbow Health Ontario <i>(en anglais)</i>	<a href="http://rainbowhealthontario.ca">Education and Training (rainbowhealthontario.ca)</a>	Plateforme d'apprentissage en ligne avec des cours et du matériel éducatif. Informations supplémentaires sur la santé, la recherche et les politiques concernant les 2SLGBTQIA+.
OK2BME <i>(en anglais)</i>	<a href="http://ok2bme.ca">Services (ok2bme.ca)</a>	Services de soutien pour les enfants, les jeunes et leurs familles, tels que des groupes pour jeunes, des ateliers de parentalité inclusive ( <i>Rainbow Parenting</i> ), et plus encore.
Spectrum Community Space/Espace communautaire Spectrum <i>(en anglais)</i>	<a href="http://ourspectrum.com">SPECTRUM Families and Youth (ourspectrum.com)</a>	Activités d'artisanat et d'heure du conte pour les enfants 2SLGBTQIA+ (âgés de 4 à 10 ans), les familles et les alliés, organisées à divers endroits dans la région de Waterloo.
Magination Press <i>(en anglais)</i>	<a href="http://go.maginationpress.org">Rainbow Collection (go.maginationpress.org)</a>	Collection de livres pour enfants et adolescents célébrant les voix 2SLGBTQIA+.

