



Region of Waterloo
COMMUNITY SERVICES

Stratégies pour rédiger votre document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion

Guide pratique à l'intention des opérateurs de services de garde et des autres fournisseurs de services sous contrat

Mise à jour: Janvier 2026

Services à l'enfance, Région de Waterloo

Table des matières

Objectif	2
Créer votre engagement	3
Étape 1. Observations et réflexions initiales	3
Étape 2. Réflexion sur les activités et initiatives actuelles	3
Étape 3. Définir vos principes	5
Step 4. Quelle est la prochaine étape pour votre organisation?	5
Étape 5. Finaliser votre engagement	6
Étape 6. Rendre votre document d'engagement accessible au public	7
Stratégies d'engagement	8
Mobiliser l'ensemble des rôles	8
Mobiliser les leaders	9
Mobiliser le personnel	9
Mobiliser les familles	9
Outil: Liste de vérification initiale et réflexion	10
Outil: Considérations pour une réflexion continue	11
Contact	12

Objectif

L'objectif de ce document est de vous guider dans le développement ou la création de votre Engagement en matière d'équité et d'inclusion. En général, cet engagement définit 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.

Votre document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion servira de guide pour le personnel, nouveau et actuel, afin d'établir de nouvelles normes et façons d'être. Cet engagement peut être utilisée dans le cadre du développement professionnel, du mentorat, de la rétroaction au personnel et des conversations de coaching. En rendant ce document accessible publiquement sur votre site Web et dans votre guide des parents (le cas échéant), votre organisation renforce également sa responsabilité envers la communauté qu'elle sert.



Créer votre engagement

L'Engagement en matière d'équité et d'inclusion est actuellement dans la Deuxième Phase; toutes les organisations devront compléter les étapes 1 à 6 et avoir finalisé leur document 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 afficher leur document publiquement au **début de 2027** sur leur site Web et dans leur guide des parents (applicable uniquement aux services de garde agréés).

Cette section décrit les **étapes 1 à 6** pour compléter ce processus.

Étape 1. Observations et réflexions initiales

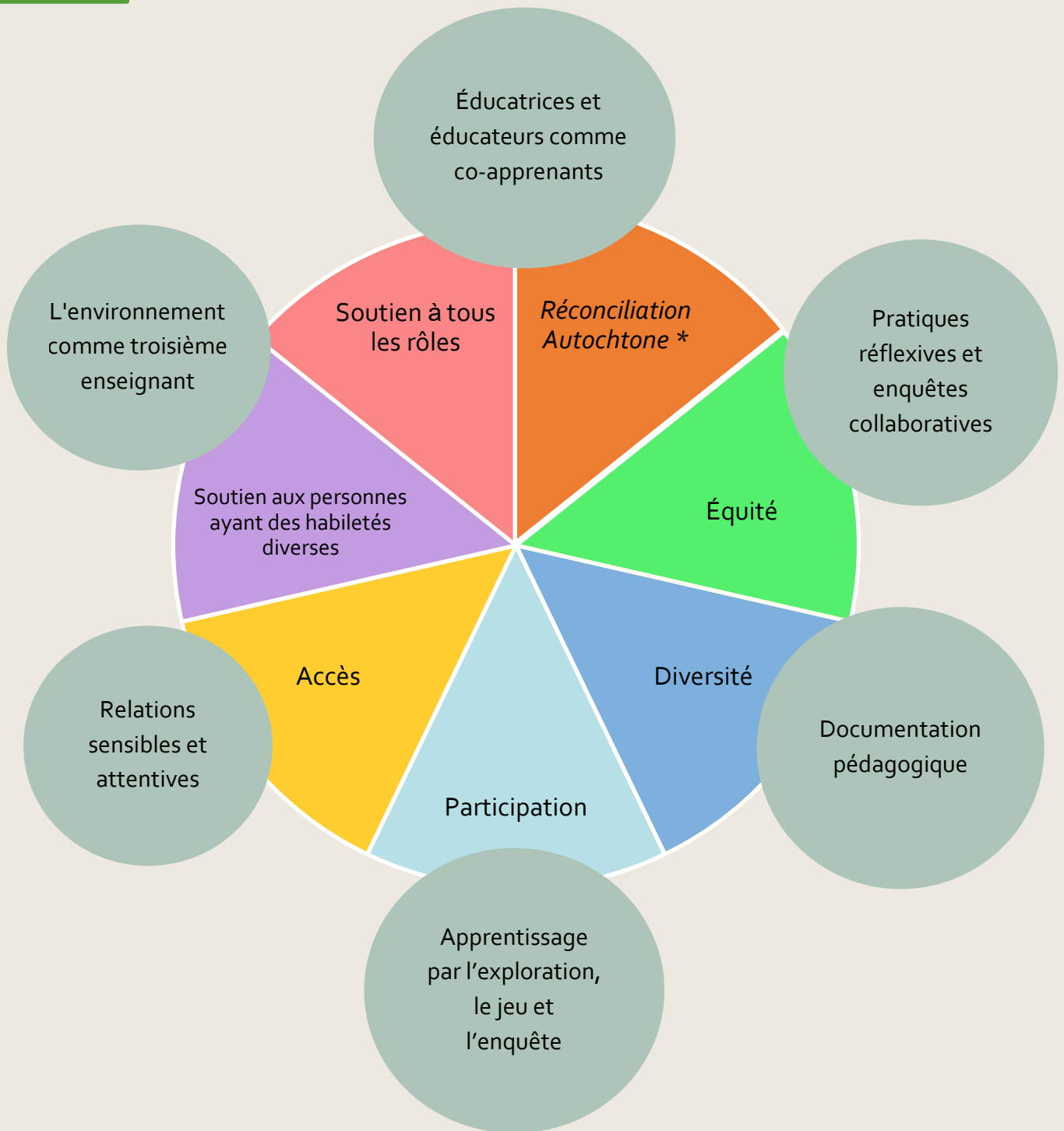
Avec les membres de votre personnel et/ou organisation, commencez par examiner votre politique d'inclusion actuelle (le cas échéant). Quels sont les points forts que vous observez? Où pourrait-il y avoir des opportunités d'amélioration et de développement?

Si votre organisation ne dispose pas actuellement d'une politique d'inclusion, réfléchissez aux autres documents ou procédures déjà en place. Comment pourriez-vous utiliser ces informations pour élaborer un document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion complet ?

Étape 2. Réflexion sur les activités et initiatives actuelles

Créer une liste des activités et initiatives actuelles en matière d'équité et d'inclusion menées dans les sept domaines suivants:

- Réconciliation autochtone*
- Équité
- Diversité
- Participation
- Accès
- Soutien aux personnes ayant des habiletés diverses
- Soutien à tous les rôles



**Non applicable aux organisations dirigées par des Autochtones.*

Étape 3. Définir vos principes

Élaborez une définition opérationnelle de ce que représentent chacun des sept domaines pour votre organisation de la petite enfance. Réfléchissez à la manière dont chaque définition orientera les engagements futurs que vous souhaitez atteindre.

Le modèle d'échantillon complété fournit des exemples d'engagements pour chaque domaine.

Step 4. Quelle est la prochaine étape pour votre organisation?

Une fois vos définitions établies, déterminez le ou les domaines sur lesquels vous souhaitez vous concentrer au cours de l'année et engagez-vous à entreprendre des actions supplémentaires fondées sur l'équité et l'inclusion. Cet « axe prioritaire » permettra d'identifier un axe de développement pour votre organisation au cours de l'année, au-delà de ce qui est déjà en place.

Le modèle d'échantillon complété fournit des exemples d'engagements pour chaque domaine.

Ensemble, vous pouvez commencer à réfléchir à des idées pour devenir et demeurer une organisation guidée par les principes d'équité. Vous pourriez également penser à la façon dont les six approches pédagogiques (tirées du document, [Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance](#)) peuvent éclaircir et guider l'axe prioritaire que vous incluez dans votre document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion. Ces approches pédagogiques offrent des pistes concrètes pour soutenir le bien-être, l'engagement, l'expression et l'appartenance, et il est important d'en tenir compte dans l'élaboration de votre démarche en matière d'équité.

Voici un exemple de ce à quoi pourrait ressembler un engagement dans votre axe prioritaire si vous choisissez l'**Équité** pour l'année. Vous pouvez sélectionner un engagement précis ou plusieurs engagements parmi les sept domaines.

Nous nous engageons à l'égard du ou des axes prioritaires suivants pour 2026 :

Exemple: Équité

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

Vous pouvez également envisager d'organiser vos engagements par catégories. Cette approche peut aider à identifier les forces ou les possibilités d'amélioration, selon les catégories où vous constatez un plus grand ou un plus petit nombre d'engagements.

La liste suivante propose des exemples de catégories qu'une organisation pourrait choisir d'utiliser :

1. Curriculum
2. Environnement d'apprentissage et matériaux
3. Développement professionnel
4. Engagement et façons d'être
5. Pratiques opérationnelles
6. Pratiques axées sur les familles et les enfants
7. Inscription
8. Accessibilité de l'information

Une liste des engagements en cours pourrait ressembler à ceci:

Catégories	Exemples d'engagements en matière d'équité
<i>Environnement d'apprentissage et matériaux</i>	<i>Nous intégrons des rétroactions externes concernant le matériel pédagogique (par exemple, en faisant appel à un consultant externe).</i>
<i>Curriculum</i>	<i>Nous mettons en œuvre un curriculum qui soutient les principes fondamentaux de l'équité.</i>
<i>Développement professionnel</i>	<i>Notre organisation prend des mesures concrètes pour se tenir informée des pratiques exemplaires récentes dans le secteur de la petite enfance et intègre régulièrement de nouveaux matériaux.</i>
<i>Inscription</i>	<i>Nous participons au projet pilote sur l'accès aux subventions et travaillons activement à comprendre les obstacles et les processus inévitables dans nos politiques de liste d'attente.</i>
<i>Inscription</i>	<i>Nous avons mis en place un processus de priorisation pour les familles en situation de crise.</i>
<i>Pratiques opérationnelles</i>	<i>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.</i>

Remarque: Toutes les organisations peuvent également intégrer certains de ces engagements à leur plan d'amélioration continue de la qualité (CQI), le cas échéant.

Étape 5. Finaliser votre engagement

Inscrivez votre axe prioritaire, vos définitions et vos engagements actuels en cours dans le *Modèle à remplir*, ou dans un autre format qui convient mieux à votre organisation.

À cette étape, vous pouvez également recueillir et consigner l'information pour la section *Mesures de responsabilisation envers le personnel et les familles*. L'objectif de cette section est de démontrer, en termes clairs, comment votre organisation est responsable de la sécurité et du bien-être du personnel et des familles.

Étape 6. Rendre votre document d'engagement accessible au public

Toutes les organisations devront rendre leur document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion accessible au public sur leur site Web et dans leur guide des parents (applicable uniquement aux services de garde agréés) d'ici le début de 2027.

Stratégies d'engagement

Cette liste de stratégies d'engagement vise à offrir des exemples concrets de la façon dont votre organisation peut mobiliser les personnes concernées pendant la rédaction de son document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion. Elle s'appuie sur les recommandations du groupe consultatif, tirées de leur expérience lors de la phase pilote. Cette liste n'est pas exhaustive; chaque équipe est invitée à choisir des approches variées et adaptées à sa communauté afin de favoriser une participation significative tout au long du processus.

Rappel : Avancez à votre rythme, une étape à la fois. Il est important d'accueillir les personnes là où elles en sont, afin qu'elles se sentent respectées, incluses et invitées à cheminer ensemble dans cette démarche.

Mobiliser l'ensemble des rôles

À tous les niveaux d'engagement, le groupe consultatif recommande, lorsque possible, les rencontres en personne, qui favorisent des échanges plus riches que les formats virtuels ou les sondages en ligne.

- **Offrir des occasions d'engagement « passif ».** Une partie de ce travail demande réflexion et introspection; certaines personnes auront besoin de temps pour établir des liens avec leur réalité quotidienne. Par exemple : afficher un diagramme accompagné de notes autocollantes dans un lieu accessible au groupe visé (entrée pour les familles, salon du personnel, etc.).
- **Identifier les personnes qui sont des “champions” de ce travail** (leaders, parents, personnel). Leur soutien peut être précieux pour recueillir des idées, encourager la participation, faire du coaching ou du mentorat, et modéliser la participation et des échanges respectueux.
- **Examiner comment l'équité et l'inclusion sont déjà présentes dans vos pratiques et politiques actuelles.** Certains éléments sont-ils déjà définis ? Des actions sont-elles en cours ? Correspondent-elles encore à vos priorités ou nécessitent-elles des ajustements ?
- **S'appuyer sur les ressources et expertises existantes**, à l'interne comme à l'externe (p. ex. spécialistes en équité, conseillers autochtones, etc.), afin d'approfondir les connaissances et d'enrichir la réflexion.
- **Partager la démarche entre les équipes.** Par exemple : inviter chaque équipe à réfléchir à un domaine, et de partager ses idées avec l'ensemble du groupe pour construire une compréhension commune.
- **Un engagement continu** de tous les rôles favorise le sentiment d'appartenance au processus et au résultat, ainsi que la responsabilisation face aux actions retenues.
- **Mettre sur pied un groupe de travail représentatif de l'ensemble de la communauté** (gouvernance, personnel et familles).

Mobiliser les leaders

- **Les conversations doivent commencer au niveau du leadership.** Évaluez où se situent les leaders dans leur préparation à faire avancer le travail en équité et inclusion : sont-ils en phase de réflexion? prêts à apprendre? prêts à agir?
- **Présenter la démarche de façon à préciser clairement les valeurs, les comportements et les actions attendus au sein de l'organisation.** Même si une personne n'est pas encore prête à apprendre ou à agir, on s'attend à ce que sa façon d'exercer son rôle soit conforme aux attentes organisationnelles.

Mobiliser le personnel

- **Encourager le personnel à aborder ce processus de manière positive.** Commencer par reconnaître ce qui est déjà en place et qui soutient votre engagement en matière d'équité et d'inclusion, et appuyer sur ces réussites. *Quelles actions posons-nous déjà? Comment contribuent-elles à cette valeur dans notre programme?*
- **Maintenir cette approche axée sur les forces lorsqu'il est question des défis.** *Que pourrions-nous commencer à faire? Quels obstacles nous empêchent d'être pleinement alignés avec cette valeur? Que pourrions-nous faire pour y parvenir davantage?*
- **Rendre la démarche réalisable en utilisant les structures de rencontres existantes.** Par exemple : poser une question de réflexion à la fin des réunions du personnel et demander à chacun d'y répondre brièvement, ou réserver un moment à chaque réunion pour travailler sur les différents domaines.

Mobiliser les familles

- **Une communication personnalisée** favorise souvent un engagement plus fort que les appels généraux. Par exemple : envoyer un message ciblé via l'application de votre organisation pour recueillir l'avis des parents sur une reconnaissance territoriale mise à jour.
- **Intégrer des mises à jour dans les infolettres,** offertes sous différents formats. La distribution en personne peut aussi offrir aux éducateurs l'occasion d'échanger directement avec les familles et de recueillir leurs commentaires.

Outil: Liste de vérification initiale et réflexion

Objectif

Cette liste de vérification et cet outil de réflexion ont été élaborés en réponse aux demandes des opérateurs souhaitant disposer d'un aperçu clair des étapes à suivre pour compléter leur document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion. Il s'agit d'un outil facultatif pouvant soutenir la réflexion sur les démarches entreprises pour élaborer un engagement propre à chaque organisation.

Consignes:

La liste des « Composantes » ci-dessous présente les éléments essentiels à inclure dans votre document. Elle peut vous aider à vérifier que chacune de ces composantes a été complétée. Nous vous encourageons, ainsi que votre équipe (individuellement, collectivement ou les deux), à réfléchir au processus suivi pour élaborer votre document. Ces réflexions peuvent soutenir les échanges au sein de votre organisation ou avec les analystes de la petite enfance.

Composantes	Complété
Notre document comprend au moins un axe prioritaire pour l'année	
Notre document comprend une déclaration d'introduction décrivant notre approche globale en matière de réconciliation, d'équité, de diversité et d'inclusion	
Nous avons inclus des définitions pour chacune des domaines	
Nous avons inclus un résumé des actions en cours dans chacune des domaines	
Nous avons inclus une description des mesures de responsabilisation à la fin du document	
Notre document d'engagement complété a été publié sur notre site Web et mentionné dans notre guide des parents (<i>le cas échéant</i>)	

Réflexion: Quelles forces de votre équipe et de votre communauté ont été mises en valeur durant la rédaction de votre document d'engagement en matière d'équité et d'inclusion? Quels défis avez-vous rencontrés? Que feriez-vous différemment lors d'une prochaine démarche?

Outil: Considérations pour une réflexion continue

Objectif

Cet outil a été élaboré en réponse aux demandes des opérateurs souhaitant être guidés dans une démarche de réflexion continue et dans la mise à jour annuelle de leur document d'engagement, considéré comme un « document vivant ». Ces pistes facultatives visent à soutenir les pratiques réflexives de votre équipe et peuvent orienter la réflexion organisationnelle ou les échanges continus avec les analystes de la petite enfance.

Consignes: Nous vous encourageons, ainsi que votre équipe, à réfléchir aux « processus » ci-dessous qui soutiennent le maintien et l'évolution de votre document d'engagement. Cette réflexion peut être réalisée individuellement, collectivement ou les deux. Elle peut offrir une occasion de reconnaître les progrès accomplis et d'identifier des pistes pour poursuivre votre cheminement en matière d'équité et d'inclusion.

Remarque: Cette liste n'est pas exhaustive. Chaque organisation est invitée à adopter des approches de réflexion adaptées à sa réalité et à son contexte.

Processus	Réalisations/Forces	Défis/Pistes de développement
Nous travaillons à atteindre notre axe prioritaire en collaboration avec l'ensemble des rôles au sein de notre organisation et de notre communauté.		
Nous mobilisons les membres de notre communauté éducative (le personnel, les parents et les personnes responsables) pour contribuer à l'élaboration et à la mise à jour continue de notre document d'engagement.		
Nous définissons collectivement chaque domaine dans le contexte de notre service et y réfléchissons de façon continue		
Nous utilisons des ressources pertinentes pour orienter nos pratiques organisationnelles et l'évolution de nos engagements en matière d'équité et d'inclusion		

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, ou Kim Sangüesa (Gestionnaire, Partenariats, Qualité et Responsabilité) à l'adresse ksanguesa@regionofwaterloo.ca.