

**Université de Montréal**

Conditions pour réussir l'intégration scolaire

par

Anne-Geneviève Ialongo

**Département d'administration et fondements de l'éducation**

**Faculté des sciences de l'éducation**

**Travail présenté pour satisfaire aux exigences du cours ETA6966  
dans le cadre du Diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.)  
en administration de l'éducation**

Avril, 2007

© Anne-Geneviève Ialongo

« ... il est important que chaque enfant  
et chaque jeune puisse compter  
sur la présence d'un adulte  
attentif, aimant et « fou » de lui. »

- Rapport du groupe de travail  
pour les jeunes  
« Un Québec fou de ses enfants »

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>INTRODUCTION</b> .....	4
<b>CHAPITRE 1 : Inventaire des connaissances</b> .....	5
1.1. Références pédagogiques et historiques	
1.2. Références ministérielles, des incontournables	
1.3. Références inspirantes	
<b>CHAPITRE 2 : Problématiques et stratégies d'évitement</b> .....	7
2.1 Problématiques, obstacles et difficultés à prévoir	
2.2 Les conditions gagnantes et les stratégies à utiliser	
<b>CHAPITRE 3 : Implications pour la profession et réflexions</b> .....	12
3.1. Quelques réflexions sur le sujet	
3.2 Implications pour la profession	
<b>CONCLUSION</b> .....	15
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	16

## INTRODUCTION

Cette communication professionnelle portera sur l'intégration scolaire des élèves handicapés et en difficulté d'apprentissage et d'adaptation. Les aspects intéressants traités dans ce travail sont les suivants : la mise en place des services, le travail avec les parents et les intervenants de l'externe, le travail et l'accompagnement des intervenants à l'interne ainsi que le rôle de la direction. Bref, quelles sont les conditions gagnantes pour réussir l'intégration des élèves différents en école régulière.

Le phénomène de l'intégration scolaire m'interpelle particulièrement depuis que je suis directrice adjointe. L'école où je travaille accueille des classes spécialisées offrant des services aux élèves présentant un trouble envahissant du développement (TED) et une déficience intellectuelle légère (DIL). De plus, plusieurs élèves présentant des troubles du comportement, des difficultés d'apprentissage et divers handicaps sont intégrés en classe régulière. Ce phénomène n'est pas exclusif à mon milieu. C'est une tendance à la hausse dans tous les milieux. En effet, la tendance actuelle en éducation, et ce depuis une vingtaine d'années, est d'intégrer les élèves HDAA à l'école de quartier.

C'est donc un défi pour tous les milieux éducatifs et à ce titre un intérêt pour les directions d'établissements scolaires. De plus, c'est un dossier de plus en plus médiatisé. L'impact pour notre métier se répercute à plusieurs niveaux et touche à plusieurs de nos compétences.

Dans le premier chapitre, l'inventaire des ressources utiles en lien avec ce dossier sera présenté. Ensuite, le deuxième chapitre sera articulé autour des compétences et de l'expertise de la direction d'école. Finalement, le troisième chapitre insistera sur les implications et quelques réflexions, et ce autant professionnelles que personnelles.

## **CHAPITRE 1 : Inventaire des connaissances**

Sont regroupées ici les références en trois grandes catégories : les références pédagogiques et historiques, les références ministérielles et les références inspirantes.

### **1.1. Références pédagogiques et historiques**

*L'éducation de l'enfance en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (COPEX, 1976)* est une référence en matière d'intégration scolaire. C'est un des premiers documents qui proposaient l'intégration de l'élève à l'école régulière du quartier. C'est dans ce rapport qu'on retrouve le modèle en cascades. Encore largement utilisé en milieu scolaire, ce modèle propose une série de services offerts à l'élève, allant de l'enseignement régulier à l'école spécialisée. Il comporte huit niveaux de services. Alors qu'avant l'élève en difficulté était tout de suite référé à une classe spéciale, il y a maintenant une gradation dans les moyens et mesures à mettre en place. Ce rapport établit clairement la place de l'élève dans son école de quartier.

Afin de soutenir l'élève qui a des besoins particuliers en classe régulière on doit adapter l'enseignement et l'encadrement. Les livres suivants constituent de bonnes références en la matière : *Enseigner aux élèves à risque et en difficulté au primaire (SAINT-LAURENT)*, *Programme d'intervention auprès des élèves à risque (SAINT-LAURENT ET COLL.)* et *Apprivoiser les différences (CARON)*. Ils sont accessibles pour tous, parents comme membres de l'équipe.

### **1.2. Références ministérielles, des incontournables**

Dans la structure actuelle d'éducation au Québec, nous sommes soumis aux règles ministérielles en vigueur. Notre financement dépend de notre capacité à répondre aux normes et directives du Ministère de l'éducation du Loisir et du Sport (MELS). Les documents suivants sont donc des incontournables autour desquels doivent s'articuler nos services, notre fonctionnement ainsi que l'allocation des ressources à l'interne. Outre le *Programme de formation de l'école québécoise (MEQ)* qui constitue la base pour tous, *Une école adaptée à tous ses élèves (MEQ)* précise les modalités de services et d'intégration des élèves HDAA. À partir de ces documents, la commission scolaire de Montréal a produit une politique locale respectant en tout point les orientations du MELS ainsi que la Loi de l'instruction publique

(LIP) : *Politique relative à l'organisation des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CSDM).*

Les références suivantes sont surtout des compléments d'information. On doit toutefois tenir compte de leurs recommandations dans la pratique : *Les difficultés d'apprentissage à l'école, Cadre de référence pour guider l'action, Le plan d'intervention au service de la réussite de l'élève (MEQ), Cadre de référence pour l'établissement des plans d'intervention (MEQ), Les services éducatifs complémentaires : essentiels à la réussite (MEQ)* et le *Cadre de référence et documents de signalisation (CSDM).*

### **1.3. Références inspirantes**

Submergé par les politiques, les procédures et le quotidien qui défie la meilleure des planifications, il faut avoir dans son coffre à outils quelques références inspirantes et porteuses de sens qui permettent de se recentrer sur notre mission essentielle : la réussite de tous. En voici quelques unes : *Pour favoriser la réussite scolaire, Réflexions et pratiques, La pédagogie de l'inclusion scolaire* et le *Rapport du groupe de travail pour les jeunes : Un Québec fou de ses enfants*. Il est toujours bon également de consulter, sur Internet, quelques sites qui traitent de pédagogie, d'intégration et d'inclusion. Une simple recherche nous permet d'accéder à une liste impressionnante allant de l'anecdote à la recherche universitaire.

Bien entendu la connaissance des lois et des conventions collectives demeure primordiale. Sans, toutefois, les apprendre par cœur, on doit être en mesure d'y référer au besoin et savoir qui consulter pour un avis légal.

## **CHAPITRE 2 : Problématiques et stratégies d'évitement**

### **2.1 Problématiques, obstacles et difficultés à prévoir**

L'intégration des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDAA) est une réalité, mais elle se bute encore à plusieurs difficultés sur le terrain : la résistance au changement, le sentiment d'incompétence, les préjugés et l'allocation des ressources humaines et matérielles. De plus, en matière d'intégration, il vaut mieux éviter l'improvisation et les décisions de dernières minutes. Les paragraphes suivants tenteront de brosser un portrait des difficultés qui peuvent être rencontrées lorsqu'on vit quotidiennement l'intégration avec son équipe. Les problématiques sont plus marquées au début du processus. On a donc avantage à bien planifier l'intégration d'un élève HDAA.

#### *La résistance au changement*

Phénomène bien connu en gestion, la résistance au changement est un processus normal lorsqu'on change des pratiques. L'enseignement est un milieu très conservateur. L'intégration vient bouleverser les pratiques pédagogiques et oblige souvent l'équipe-école à se former et à trouver de nouvelles méthodes d'intervention convenant aux besoins des élèves. De plus, ce n'est presque jamais un changement désiré, mais plutôt un changement imposé. C'est également un changement évolutif, en ce sens qu'il ne touche que la petite équipe qui intègre, donc seulement quelques enseignants par année. Il en résulte alors une disparité dans la pratique des gens, certains ayant l'expérience et d'autres pas. Ainsi, il y a presque toujours des résistances à l'intégration.

#### *Sentiment de compétence et sentiment d'incompétence*

Accueillir un élève différent dans sa classe peut faire peur. Dans une classe spécialisée, ce problème se pose moins car tous les élèves sont différents, les ratios plus petits et les attentes sont établies en fonction de l'élève. Dans la classe régulière, c'est une autre histoire. Tout d'abord, la formation initiale des titulaires ne les prépare pas à enseigner à une clientèle en difficulté. L'intégration a donc un impact sur le sentiment de compétence de l'enseignant qui intègre. Certains se sentent prêts à relever le défi et, pour d'autres, cela semble insurmontable. Intégrer un élève en classe régulière, du moins au début, demande beaucoup de doigté de la part de la direction. Si l'élève est imposé unilatéralement au titulaire, on peut susciter des réactions très négatives du milieu. L'enseignant peut être élevé au rang de martyr! On se doit

donc d'être transparent tout au long de la démarche et d'ouvrir le dialogue. En effet, il faut viser à convaincre un bassin plus large, parce que ce n'est pas qu'une classe qui intègre mais une équipe. Les spécialistes ne doivent pas se sentir exclus. Le support de la direction est également très apprécié.

Donc, face à ce changement, l'enseignant se sent momentanément moins compétent. Il faut être vigilant pour que cet état ne soit que passager parce que les conséquences à long terme pourraient être néfastes pour le titulaire, pour l'élève et pour le milieu (épuisement professionnel, désinvestissement, refus d'intégrer, rigidité, etc.).

### *Les préjugés et les rumeurs*

Qui désire instaurer des pratiques d'intégration et d'inclusion scolaire dans son école doit également faire avec les préjugés de toutes sortes : « *Il empêche les autres de réussir. [...] C'est le reste du groupe qui paye pour! [...] Il serait mieux dans une classe spéciale. [...] La classe régulière ne peut pas répondre à ses besoins. [...] Sa place n'est pas ici! [...] Je vais devoir faire plus de planification. [...] C'est une double tâche!* ». Tant que l'élève va bien, tout le monde est heureux. Par contre, lorsqu'on rencontre une difficulté, les vieilles rengaines resurgissent aussitôt. Or, tous les élèves sont différents, avec ou sans difficulté d'apprentissage et de comportement. Les préjugés sont véhiculés au sein de l'équipe, mais aussi parmi les parents.

### *Organisation scolaire et organisation des services à l'élève*

Selon le portrait des besoins de l'élève, certains aménagements doivent être prévus (accompagnement par un TES ou un PEH, support en orthopédagogie,...). Or, lorsqu'on met en place certaines mesures, on doit être capable d'en assurer la constance d'une année à l'autre. Malheureusement, ce n'est pas toujours possible car les budgets ne sont pas toujours récurrents. Les mesures qui accompagnent l'intégration doivent donc toujours être renégociées à chaque année. Malheureusement, on aura beau mettre toutes les ressources disponibles au service de l'élève et du titulaire, certains ne sont jamais satisfaits. Il ne faut pas créer de précédents qui seront ensuite difficiles à maintenir.

Lorsqu'on touche aux ressources de l'école, il est toujours mieux de consulter les divers comités afin d'être transparent. Ainsi, le CPEPE doit consulter ses membres à propos de la distribution du budget et de l'allocation des ressources. Si ce n'est pas fait, non seulement

cela crée des frictions et du mécontentement, mais cela va à l'encontre d'un leadership partagé. Les titulaires du régulier se sentent alors désavantagés.

### *L'improvisation*

Si l'intégration d'un élève en difficulté arrive comme un cheveu sur la soupe, il est évident que cela va créer des insatisfactions et donner lieu à des improvisations qui peuvent compliquer la problématique de certains élèves. Idéalement, il faut toujours évaluer l'impact de l'intégration d'un EHDAA dans le groupe. Il faut donc s'asseoir avec les équipes et discuter ouvertement des enjeux.

## **2.2 Les conditions gagnantes et les stratégies à utiliser**

Les obstacles énumérés plus haut ne sauraient être un frein à l'intégration. Il est du rôle de la direction de mettre en place une série de mesures visant à contourner et à faire face aux problématiques rencontrées.

### *Le rôle de la direction*

Le rôle de la direction est important dans le processus de l'intégration scolaire. Elle joue un rôle actif. Très impliquée, elle assiste l'enseignant. Elle sert également de courroie de transmission entre les divers intervenants (internes et externes). En effet, il est primordial d'assurer une excellente communication entre les intervenants scolaires, les parents et les intervenants des organismes externes. Certains dossiers sont complexes et requièrent une personne pivot. Bref, la direction coordonne l'ensemble des mesures autour de l'élève.

Le soutien au quotidien est également un gage de réussite. Dans certains milieux, il y a peu de ressources sur le plancher et rapidement l'enseignant va demander l'aide de la direction. Il est alors important de répondre à cette demande. La direction doit toutefois demeurer vigilante et rapidement proposer certaines étapes préalables à l'appel de la direction. Il est primordial que l'élève sente son enseignant en contrôle de la situation. Il faut en arriver à développer l'autonomie des membres du personnel. À ce sujet, la direction, lorsqu'elle intervient, devient un modèle.

Un autre facteur important est la stabilité de l'équipe de direction. Lorsque cela fait plusieurs années qu'une direction est à la même école, elle a généralement une meilleure crédibilité et

un leadership plus assumé. Cela peut être rassurant pour une équipe, surtout si les façons de faire sont connues et appréciées de l'ensemble du personnel.

#### *Vision unique et partagée des membres de la direction*

Il est très important, dès le début, de partager la même vision entre collègues de direction, ou du moins de se rallier et de faire front commun. Si la direction ne semble pas convaincue, elle aura du mal à convaincre.

Plus que dans d'autres dossiers, les gestionnaires doivent être en mesure d'expliquer leurs choix et décisions en fonctions d'études récentes, de politiques et d'orientations. Cela suppose aussi une très bonne connaissance des grands cadres et du processus de référence des élèves HDAA. Il faut connaître les grandes étapes de signalisation et les partager avec les membres de l'équipe. Il faut aussi être sur le terrain et participer aux discussions informelles. Souvent, elles permettent de faire certaines mises aux points. On doit également profiter des réunions d'équipe pour apporter des points d'information ou de consultation en lien avec l'intégration et annoncer nos couleurs. Bref, il faut influencer!

#### *Implication de tous les membres de l'équipe*

Les grandes confrontations font parfois peur, mais il vaut toujours mieux que l'information soit entendue par tout le monde en même temps plutôt qu'elle ne soit répétée par bribes et en vienne à prendre toutes sortes de tangentes. De toute façon, l'intégration c'est l'affaire de tous! Plus les gens sont exposés, plus ils combattent leurs peurs et se trouvent confrontés à leurs préjugés.

De plus, les adultes de l'école ont un rôle important à jouer auprès des autres élèves. Si eux ne sont pas dans une approche d'intégration, il sera difficile de demander aux élèves de le faire. Ils doivent donc servir de modèles dans la lutte à l'exclusion.

#### *Miser sur la formation des intervenants*

Il faut absolument miser sur le développement de l'expertise locale pour réussir à devenir une école inclusive, une école qui intègre. Quand on investit dans la formation, on donne du pouvoir à notre équipe. Afin de favoriser la formation du personnel, il est intéressant de libérer les titulaires et les membres de l'équipe pendant les heures de classe. Afin d'y arriver,

nous réservons une partie des budgets de perfectionnement à cette fin. Cette démarche se fait de façon consensuelle avec le comité local de perfectionnement (CLP).

#### *Instaurer des pratiques et des structures stables et connues de tous*

Le portrait de classe, les rencontres d'équipe multidisciplinaires, les formulaires de signalements de cas et des processus de référence connus et appliqués permettent en grande partie de résoudre des problèmes en lien avec l'improvisation de l'intégration des élèves. Ainsi, lorsqu'il y a intégration d'un élève, celui-ci sera toujours rencontré avec ses parents et l'équipe de l'école pour établir un premier contact et établir un premier plan d'intervention. D'ailleurs, nous privilégions une rentrée progressive en début d'année pour cette clientèle. Ces pratiques permettent généralement d'établir un lien positif entre le milieu familial et le milieu scolaire et vivre un premier contact en douceur.

Dans le même ordre d'idée, il est important d'établir clairement les mandats de tous les intervenants de l'école. Pour ce faire, nous devons, dans un premier temps, tenir compte des conventions collectives en vigueur et du temps de présence de chaque personne. Ensuite, selon les besoins, il faut rencontrer les intervenants et établir des rôles clairs et des tâches bien définies.

Finalement, dès le début de l'année, un calendrier des rencontres et des grandes étapes de l'année est remis au personnel.

#### *Les petits extras*

C'est toujours mieux de connaître les programmes et subventions spéciales afin de pouvoir faire des demandes et ainsi avoir des ressources supplémentaires.

Il est également très valorisant pour l'ensemble du personnel d'être reconnu par la direction. Ainsi, les bons coups doivent être soulignés. À la CSDM, il existe plusieurs moyens d'y arriver : le concours Bravo, la parution d'un article dans le journal interne « L'école montréalaise », un bon mot en réunion du personnel, etc..

Avec le temps, l'expertise se développe, les gens se sentent compétents et le milieu devient moins sensible. Il est important de vivre et de souligner chaque réussite.

## **CHAPITRE 3 : Implications pour la profession et réflexions**

Suite à présentation des problématiques et des stratégies pour y faire face, ce chapitre portera sur les implications de l'intégration scolaire pour les gestionnaires d'établissement scolaire. Dans un premier temps, à la lumière de ce qui est décrit au chapitre précédent, quelques réflexions à ce sujet.

### **3.1 Quelques réflexions sur le sujet**

Cela demande beaucoup de convictions et une grande confiance en soi pour faire la promotion de l'intégration scolaire. En effet, il faut sans cesse convaincre et faire la promotion de ce dossier. Cela demande beaucoup de temps dans une semaine et beaucoup d'énergie. De plus, cela exige de la direction une grande souplesse, une grande disponibilité et beaucoup d'ouverture. Toutefois, cela en vaut largement la peine puisque cette approche est de loin la moins discriminatoire, la moins ségrégationniste pour l'élève.

Être capable de garder une distance est également un atout précieux. Malheureusement, l'intégration ne réussit pas à tout coup et il faut alors diriger l'élève vers une autre ressource et être prêt à recommencer avec un nouvel élève. Être déterminé, convaincu et engagé dans la réussite des élèves, cela ne veut pas dire être acharné.

Il est également important de mentionner que c'est dans la classe que se vit l'intégration scolaire. C'est donc, en grande partie, le rôle du titulaire et de l'équipe d'enseignants de favoriser l'accueil et la mise en place de moyens adaptés aux besoins des élèves. La direction doit supporter et mettre en place toutes les structures, mais en bout de ligne, ce sont les enseignants qui doivent vivre avec cette réalité au quotidien. Pour une jeune direction, c'est-à-dire généralement un ex-enseignant qui sort tout juste de sa classe, il est important de se positionner rapidement dans un rôle de support. Pendant la période de transition, de l'identité professionnelle d'enseignant à celle de directeur, le premier réflexe est d'aborder les problématiques comme un enseignant. Or, les ressources et les solutions de rechange ne sont pas les mêmes.

Finalement, le dossier de l'intégration scolaire fait appel aux valeurs des gens. Le respect des limites des individus est important. Il faut accepter que certains intervenants n'y croient pas.

Par contre, cela ne les exempte pas de faire leur tâche. Le partage de la responsabilité, c'est pour tous. Justice, équité et transparence sont ici essentielles.

### **3.2 Implications pour la profession**

Plus que jamais, dans la perspective de l'intégration scolaire, les directions d'école se doivent d'assumer leur rôle de leader. Ainsi, leur capacité à connaître les caractéristiques de leur milieu et de leur clientèle ainsi que les besoins des acteurs de leur communauté d'apprentissage est primordiale s'ils veulent faire une lecture juste de leur environnement et en dégager une vision, une orientation. De même, des habiletés à communiquer clairement sont nécessaires. Bref, c'est le rôle de la direction de donner le ton et d'influencer pédagogiquement son équipe.

Les directions d'école qui favorisent les pratiques d'intégration devraient avoir des forces particulièrement au niveau des compétences relationnelles (Savoir négocier, Connaître et être impliqué dans son milieu, Savoir travailler en équipe, Savoir résoudre des conflits<sup>1</sup>) et des compétences stratégiques (Être un mobilisateur, Avoir une pensée stratégique, Être apte à gérer le changement<sup>2</sup>). Les autres compétences sont, certes, importantes, mais moins dominantes dans ce champ d'expertise. En effet, en lien avec les obstacles nommés au chapitre 2, la dimension humaine de ce dossier apparaît comme inévitable. Donc, on aura beau mettre en place la meilleure organisation scolaire, être très organisé ou avoir une excellente gestion des ressources financières, si on ne réussit pas à convaincre les gens d'adhérer au projet d'intégration, celui-ci a peu de chance de voir le jour.

Pour le développement de la profession, les perfectionnements et la formation doivent offrir la chance aux directions de développer des compétences de gestion en matière d'innovation scolaire. En effet, l'intégration des EHDAA dans nos établissements n'est qu'une facette d'un dossier encore plus grand : la gestion du changement. Pour y arriver, le développement d'une approche d'analyse réflexive permet au gestionnaire d'être toujours en mesure de s'adapter aux divers changements qu'il vivra dans sa carrière. Il est alors en mesure de se les approprier et d'être toujours un peu en avant de ses troupes.

---

<sup>1</sup> Profil de compétences du gestionnaire scolaire de la CSDM, 2005

<sup>2</sup> Idem

## CONCLUSION

L'intégration scolaire est un phénomène présent et semble là pour rester. Les études ont démontré que, pour certains élèves, c'est la meilleure avenue. De plus, depuis que cette réalité se vit dans les écoles, elle a donné naissance à plusieurs projets novateurs et à des réalisations intéressantes. Intégrer des élèves différents à l'école de quartier peut définitivement être une expérience positive pour le milieu.

Toutefois, pour réussir ce défi, il faut mettre en place des conditions gagnantes pour faire face aux inévitables problématiques et écueils qui seront rencontrés. Le chapitre 2 a brièvement présenté ces éléments. Cette intégration ne peut se vivre sans une équipe d'enseignants et de professionnels engagés. Le rôle de la direction est donc de mettre en place les structures et les moyens favorisant cet engagement et ainsi permettre aux membres de l'équipe-école de créer un environnement éducatif visant la réussite de tous. Le rôle de la direction, c'est le soutien au quotidien. Elle ne peut donc pas se contenter de diriger de son bureau, sans jamais participer, sans jamais s'impliquer.

Finalement, l'intégration n'est que le début puisque depuis quelques années, on parle de plus en plus d'une école inclusive. Dans cette vision, l'école accueillerait tous les élèves du quartier et, plutôt que de miser uniquement sur de meilleures structures et un réseau de services internes, on miserait sur l'entraide et la coopération entre les intervenants (ROUSSEAU et BÉLANGER, 2004). L'équipe d'une école inclusive serait toujours à la recherche de meilleures approches pour favoriser la réussite de tous. Bref, nous avons encore du chemin à parcourir dans le dossier de l'adaptation scolaire.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Documents ministériels**

Gouvernement du Québec (1976). *L'éducation de l'enfance en difficulté d'adaptation et d'apprentissage au Québec*. Rapport du comité provincial de l'enfance inadaptée (COPEX). Québec : Service général des communications du ministère de l'éducation.

Québec, Ministère de l'éducation (2003). *Les difficultés d'apprentissage à l'école, Cadre de référence pour guider l'intervention*. Québec : Ministère de l'éducation.

Québec, Ministère de l'éducation (2004). *Le plan d'intervention... au service de la réussite de l'élève, Cadre de référence pour l'établissement des plans d'intervention*. Québec : Ministère de l'éducation.

Québec, Ministère de l'éducation (2002). *Les services éducatifs complémentaires : essentiels à la réussite*. Québec : Ministère de l'éducation.

Québec, Ministère de l'éducation (1999). *Une école adaptée à tous ses élèves, Politique de l'adaptation scolaire*. Québec : Ministère de l'éducation.

Québec, Ministère de la Santé et des services sociaux (1991) *Un Québec fou de ses enfants, Rapport du groupe de travail pour les jeunes*. Québec, Ministère de la Santé et des services sociaux.

### **Livres**

Caron, Jacqueline (2003). *Apprivoiser les différences, Guide sur la différenciation des apprentissages et la gestion des cycles*. Québec : Les éditions de la Chenelière, 590 pages.

Rousseau, Nadia et Stéphanie Bélanger (2004). *La pédagogie de l'inclusion scolaire*. Québec : Presses de l'université du Québec, Collection Éducation-Intervention, 402 pages.

Saint-Laurent, Lise (2002). *Enseigner aux élèves à risque et ne difficulté au primaire*. Québec : Gaëtan Morin éditeur, 363 pages.

Saint-Laurent, Lise et coll. (1995). *Programme d'intervention auprès des élèves à risque, Une nouvelle option éducative*. Québec : Gaëtan Morin éditeur, 297 pages.

### **Documents de la commission scolaire de Montréal**

Politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA), 2003.

Profil de compétences du gestionnaire scolaire de la CSDM, 2005.

### **Autre document**

Rouleau, Isabelle et Anne-Geneviève Ialongo (2006). *Vers une école de quartier inclusive*. Travail présenté pour satisfaire aux exigences du cours ETA6655.