

DIRECTIVE : Respect de la diversité humaine (avec Glossaire)
SECTION : Programmation / Services aux élèves

La Division scolaire franco-manitobaine (DSFM) assure l'épanouissement de chaque apprenante et apprenant dans une perspective d'inclusion et de respect au profit de la communauté franco-manitobaine de demain.

OBJET

La présente directive découle de la mise en œuvre de la limite de la direction générale 3.3 portant sur le traitement des parents et des élèves et cette limite fait l'objet d'un rapport annuel de monitoring.

La DSFM se conforme à la *Loi sur les écoles publiques – Milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusion* en ce qui a trait à l'intimidation et au respect de la diversité humaine afin de protéger les élèves et de créer des milieux scolaires sécuritaires et inclusifs.

La DSFM se conforme aussi au *Code des droits de la personne* du Manitoba et à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

DÉFINITIONS

La diversité humaine comprend tous les moyens dont les humains sont à la fois semblables et différents. Elle signifie comprendre et accepter le caractère unique des particuliers, et respecter leurs différences. La diversité comprend notamment l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, le statut socio-économique, la religion, la situation familiale et les incapacités mentales ou physiques.

La DSFM adopte la définition des termes identifiés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba. Voir le glossaire en Annexe.

DESTINATAIRES

Il incombe aux administrateurs de la DSFM de s'assurer de l'application de cette directive. La direction d'école est responsable de l'éducation de tous les élèves de son école et de voir à ce que le personnel crée des milieux scolaires sécuritaires et inclusifs.

La direction des Services aux élèves coordonne et soutient l'ensemble des services offerts aux élèves et à leurs familles au sein de leurs communautés respectives.

MODALITÉS

PRINCIPE DIRECTEURS

1. Respect de la diversité humaine

La DSFM valorise les principes suivants :

- les climats scolaires positifs
- le respect, l'inclusion et l'équité
- la communication claire et constante des attentes concernant le comportement
- la responsabilité sociale
- la résolution de problèmes de façon pacifique qui valorise la diversité humaine et les droits de la personne
- des milieux scolaires où : intimidation, harcèlement et discrimination ne sont pas tolérés

- les interventions équitables et appropriées en réponse aux incidents, la réparation des dommages, le renforcement des relations et le rétablissement du sentiment d'appartenance
- l'amélioration continue des directives administratives, des lignes directrices, des procédures et des pratiques qui font la promotion de milieux scolaires sécuritaires et inclusifs ainsi que leur implantation et leur évaluation
- la célébration des progrès et des réalisations

2. Formation destinée aux enseignants et autres membres du personnel

Les membres de la DSFM, les enseignants et tous les autres membres du personnel recevront des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel qui amélioreront leur capacité à enseigner et offrir de l'appui à leurs élèves en ce qui a trait aux questions de diversité humaine, y compris les domaines d'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle.

3. Appui des activités ou des organisations dirigées par les élèves

La DSFM appuiera les élèves qui veulent établir des activités qui font la promotion des thèmes suivants :

- l'équité entre les sexes
- la lutte contre le racisme
- la sensibilisation aux barrières que rencontrent les personnes handicapées, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard
- la sensibilisation aux réalités des personnes de toutes orientations et identités sexuelles et le respect à leur égard

La DSFM permettra l'utilisation du nom alliance « gai-hétéro » ou tout autre nom se prêtant à la promotion d'un milieu scolaire positif et inclusif dans lequel tous les élèves se sentent acceptés.

PROCESSUS

1. Rôles et responsabilités

a. Rôles et responsabilités de la DSFM

La DSFM joue un rôle de premier plan dans l'observation des directives administratives, dans la communication du respect de la diversité humaine et dans la communication des attentes relatives aux directives administratives au personnel, aux élèves, aux parents et à la collectivité.

Ce rôle comprend:

- i. l'amélioration du matériel et des ressources
- ii. la prestation de formation et de perfectionnement professionnel pour les enseignants et les autres membres du personnel dans les domaines de la diversité humaine
- iii. l'appui aux écoles pour sensibiliser et éduquer les parents et tuteurs
- iv. l'établissement de normes pour la conduite des élèves
- v. l'élaboration de procédures et de protocoles pour traiter des comportements inacceptables et de la discrimination

b. Rôles et responsabilités des directions d'école

Les directions d'école jouent un rôle de chef de file au niveau de l'école dans la promotion de la sécurité et de la tolérance pour assurer un milieu sécuritaire et inclusif. Elles doivent communiquer les attentes des directives administratives sur le respect de la diversité humaine aux membres du personnel scolaire et s'assurer que celles-ci soient implantées.

Ce rôle comprend:

- i. Encourager le personnel à participer aux activités de perfectionnement professionnel et de formation sur la diversité humaine ou sujets connexes
- ii. Assurer que le personnel suive les recommandations de la directive administrative

c. Rôles et responsabilités des enseignants et membres du personnel

Les membres du personnel donnent l'exemple en ce qui a trait à l'inclusion et au respect de la diversité humaine. Ils doivent jouer un rôle important dans la communication des attentes relatives aux directives administratives sur le respect de la diversité humaine aux élèves et sur l'implantation de celles-ci.

Ce rôle comprend:

- i. Appuyer les élèves dans leur questionnement sur la diversité humaine et enseigner le respect et la tolérance
- ii. Participer aux activités de perfectionnement professionnel et de formation afin d'acquérir les connaissances et les outils pour gérer de manière appropriée et efficace les questions délicates concernant la diversité humaine

d. Rôles et responsabilités des élèves

Les élèves ont la responsabilité de se conduire de manière à ce que le milieu scolaire soit accueillant, sécuritaire et inclusif, particulièrement à l'égard de ceux qui ont été identifiés précédemment comme étant à plus haut risque de faire l'objet d'intimidation ou de discrimination.

e. Rôles et responsabilités des parents et tuteurs

Les parents ou les tuteurs jouent un rôle important dans la compréhension et le respect de la diversité de leurs enfants. Les parents ont la responsabilité d'encourager leurs enfants à se conduire d'une manière qui contribue à un milieu scolaire sécuritaire et inclusif.

2. Gérer la discrimination

L'intimidation est souvent le résultat de différences perçues, ou de discrimination, à propos de la race, de l'orientation sexuelle, du sexe, de la classe socio-économique, etc. (voir le Code des droits de la personne). Tous les incidents d'intimidation doivent être signalés à la direction d'école. Des réponses appropriées rassurent les élèves et les membres du personnel scolaire que les questions de discrimination sont prises au sérieux et que des interventions et mesures disciplinaires sont en place pour les comportements inacceptables.

3. Examen et évaluation de la directive administrative

La DSFM recueillera des données pertinentes et fera le suivi pour améliorer les futures directives administratives et pour évaluer leur impact.

LIEN – Directive(s) administrative(s) associée(s) (s'il y a lieu)

PROGSAE09.1 – *Code de conduite*

PROGSAE09.2 – *Mesures disciplinaires : suspension ou expulsion*

PROGSAE09.3 – *Cyberconduite et cyberintimidation*

PROGSAE12 – *Dossiers des élèves*

PROGSAE18 – *Règlement des différends*

PROGSAE22 – *Inclusion (avec Glossaire)*

RH11 – *Harcèlement et discrimination*

TEC03 – *Utilisation acceptable de la technologie et ses lignes directrices*

GLOSSAIRE

Définitions tirées de la *Loi sur les écoles publiques* ou utilisées par la Commission des droits de la personne du Manitoba, la Division scolaire de Winnipeg et l'Agence de la santé publique du Canada.

Discrimination : a lieu lorsque les personnes ne sont pas traitées en se fondant sur leur mérite individuel, mais plutôt traitées différemment en se fondant sur des stéréotypes et préjugés, entraînant des désavantages et des obstacles réels à l'égalité des chances.

- La discrimination implique souvent le traitement différent d'une personne en se fondant sur une caractéristique protégée, notamment l'ascendance, l'âge ou la religion.
- La discrimination peut inclure l'omission de prendre des mesures raisonnables pour les besoins spéciaux d'un particulier ou d'un groupe en se fondant sur les caractéristiques protégées du *Code*. (*Code des droits de la personne*)

Diversité : Comprend tous les moyens dont les humains sont à la fois semblables et différents. Elle signifie comprendre et accepter le caractère unique des particuliers, et respecter leurs différences. La diversité comprend notamment l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, le statut socio-économique, la religion, la situation familiale et les incapacités mentales ou physiques. (*Division scolaire de Winnipeg*)

Équité : S'entend d'offrir des possibilités égales, un accès équitable aux programmes, aux ressources et aux services à l'atteinte de résultats pour tous les élèves et les membres du personnel qui s'occupent d'eux. Équité et égalité ne sont pas nécessairement synonymes, comme l'équité peut être atteinte par des moyens inégaux.

Harcèlement : Consiste en tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et dont toute personne raisonnable aurait su qu'il serait jugé importun. Il peut se manifester par des actions (p. ex., fait de toucher, de pousser), par des propos (p. ex., plaisanteries, insultes) ou encore par l'utilisation de représentations graphiques (affiches, caricatures, etc.). Le harcèlement peut aussi se faire de manière électronique (p.ex., messages textes, courriels ou économiseurs d'écran). Le *Code* définit le harcèlement comme un comportement ou des comportements ou des commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques protégées. (*Code des droits de la personne*)

Identité sexuelle : S'entend de l'impression ou du sentiment d'être un homme ou une femme, lesquels peuvent ou non correspondre au sexe biologique. (*Agence de la santé publique du Canada*)

Intimidation : Comportement qui a pour but de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation, et qui a pour effet de créer un milieu négatif pour autrui à l'école.

L'intimidation se produit de manière caractéristique dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, entre son auteur et la personne en faisant l'objet, et prend la forme d'un comportement généralement mais non nécessairement répété.

L'intimidation peut être directe (face à face) ou indirecte (par les autres), et peut se faire par toute forme d'expression – qu'elle soit écrite, verbale, faciale ou gestuelle – ou par tout moyen de communication électronique, y compris les médias sociaux, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique. (*Loi sur les écoles publiques*)

Mesures raisonnables : Obligation de l'école de répondre aux besoins spéciaux des élèves lorsque ces besoins découlent des caractéristiques protégées énoncées dans le *Code des droits de la personne* du Manitoba et qu'ils touchent la capacité du particulier à accéder à des installations ou à des services éducatifs ou scolaires; les mesures pour répondre aux besoins spéciaux seront raisonnables et requises sauf si elles entraînent un préjudice excessif en raison des coûts, des risques pour la sécurité, des répercussions pour les autres ou d'autres facteurs. (*Éducation et Enseignement supérieur Manitoba*)

Orientation sexuelle : Terme utilisé pour décrire les sentiments d'attraction sexuelle, psychologique et affective éprouvés par un individu envers une autre personne. (*Agence de la santé publique du Canada*)

Préjudice : Opinion négative préconçue ou croyance hostile envers un particulier ou un groupe formé préalablement ou sans connaissance, souvent en se fondant sur des stéréotypes. (*Code des droits de la personne*)

Préjudice excessif : Mesure d'accommodement qui devient si difficile qu'elle entraîne un préjudice déraisonnable ou excessif. Certains facteurs qui déterminent si une mesure raisonnable peut entraîner un préjudice excessif comprennent : les coûts financiers, les préoccupations en matière de santé et de sécurité, les répercussions sur les autres employés et utilisateurs de service, et les répercussions sur d'autres droits protégés (*Code des droits de la personne*)

Stéréotypes : Croyance ou conviction simplifiée (souvent exagérée) que les gens ont à propos de la manière d'être d'un groupe, sans accepter les différences individuelles. (*Code des droits de la personne*)