

2015

Écoles sûres et accueillantes

Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine

Un document de soutien aux divisions scolaires et aux écoles
indépendantes subventionnées du Manitoba pour l'élaboration de
lignes directrices sur le respect de la diversité humaine

Dans le cadre du plan d'action de lutte contre
l'intimidation du Manitoba

Données de catalogage avant publication — Éducation et Enseignement supérieur Manitoba

Écoles sûres et accueillantes [ressource électronique] : Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine : un document de soutien aux divisions scolaires et aux écoles indépendantes subventionnées du Manitoba pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine : dans le cadre du plan d'action de lutte contre l'intimidation du Manitoba

Comprend des références bibliographiques.

ISBN: 978-0-7711-5989-3

1. Intimidation dans les écoles—Prévention—Politique gouvernementale—Manitoba.
 2. Intimidation dans les écoles—Prévention—Droit—Manitoba.
 3. Discrimination—Prévention—Politique gouvernementale—Manitoba.
 4. Respect de la personne—Étude et enseignement—Manitoba.
 5. Administration scolaire—Manitoba.
- I. Manitoba. Éducation et Enseignement supérieur.
371.58097127

Éducation et Enseignement supérieur Manitoba
Division des programmes scolaires
Winnipeg (Manitoba) Canada

Tous les efforts ont été faits pour reconnaître les sources originales et pour respecter la *Loi sur le droit d'auteur*. Si, dans certains cas, des erreurs ou des omissions se sont produites, veuillez en aviser le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba pour qu'elles soient corrigées dans une édition future. Nous tenons à remercier les auteurs, les artistes et les maisons d'édition de nous avoir permis d'adapter ou de reproduire leur matériel original.

Toutes les illustrations ou photographies dans ce document sont protégées par les droits d'auteur et on ne devrait y avoir accès ou les reproduire en partie ou en totalité qu'à des fins éducatives prévues dans ce document.

Tout site Web mentionné dans ce document peut faire l'objet de changement sans préavis. Les enseignants devraient vérifier et évaluer les sites Web et les ressources en ligne avant de les recommander aux élèves.

Le présent document est affiché sur le site Web du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba à <www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/index.html>.

Available in English.

Disponible en médias substituts sur demande.

Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.

Table des matières

Introduction	1
Contexte	2
Contexte législatif	2
Contexte des lignes directrices	4
Lignes directrices sur la diversité, les droits de la personne et la sécurité dans les écoles	5
Élaborer des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine	6
Exigences législatives	8
Modèle de composantes et de langage des lignes directrices	9
Annexes :	
Annexe A : Dispositions législatives pertinentes	13
Annexe B : Liste de vérification pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine	19
Annexe C : Exemples de définitions	21
Annexe D : Exemples de contenu des lignes directrices	25
Annexe E : Foire aux questions	29
Annexe F : Lignes directrices et procédures possibles pour le lancement ou l'appui d'une organisation ou d'une activité étudiante	31
Références	33

Introduction

Les Manitobains ne connaissent que trop bien les histoires récentes d'intimidation survenues non seulement dans les écoles, mais aussi dans les médias sociaux et sur Internet. Pour beaucoup d'élèves, l'intimidation a fait de leur école un lieu angoissant et inhospitalier. Tragiquement, certaines de ces histoires sont liées à des suicides chez les jeunes. Ces drames ont sensibilisé davantage la population et l'a incitée à agir contre l'intimidation dans les écoles et les collectivités, et à faire en sorte que chaque élève au Manitoba se sente en sécurité et respecté à l'école, dans l'autobus scolaire, sur les terrains de sport et dans les collectivités.

L'atteinte de ce but nécessite les bons outils et les bons renseignements. Les lignes directrices en matière de diversité font partie de ces outils et, selon les recherches, s'avèrent être un facteur contributif à la création d'écoles plus sécuritaires et plus inclusives. *Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine – Un document de soutien aux divisions scolaires et aux écoles indépendantes subventionnées du Manitoba pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine – Dans le cadre du plan d'action de lutte contre l'intimidation du Manitoba* vise à fournir de l'information aux divisions scolaires et aux écoles indépendantes subventionnées afin de les aider à se conformer à la nouvelle loi et à élaborer des **lignes directrices sur le respect de la diversité humaine**, ou à revoir les lignes directrices existantes, en tant qu'outil pour veiller à ce que tous les élèves manitobains bénéficient d'écoles sûres et inclusives.

Il est important de souligner que la *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)* adoptée en 2013 comprenait des modifications qui traitaient de la prévention de l'intimidation et de la diversité humaine de manière plus vaste qu'auparavant. En raison de ces modifications, la *Loi sur les écoles publiques* s'applique maintenant plus précisément aux caractéristiques protégées par le *Code des droits de la personne du Manitoba*, notamment le sexe, la race, les incapacités, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle. La Loi exige plus que la tolérance et l'acceptation : elle appelle à l'action.

En vertu de ces dispositions législatives, il n'est pas suffisant de demeurer silencieux sur les questions de respect de la diversité humaine et de prévention de l'intimidation, peu importe à quel point certaines de ces questions peuvent être délicates. Éducation et Enseignement supérieur Manitoba surveillera les répercussions de cette loi et maintiendra la communication avec les commissions scolaires et les écoles indépendantes subventionnées concernant les mesures prises pour la **promotion**, l'**amélioration**, la **formation** et l'**appui** ayant trait au respect de la diversité humaine.

En plus de ce document de soutien, le ministère s'est également engagé à :

- réaliser des ateliers concernant l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine à l'intention des commissaires d'école, des administrateurs supérieurs des divisions scolaires et des représentants des écoles indépendantes subventionnées;

- afficher de nouvelles ressources sur le site Web d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba pour aider les enseignants, les parents et les élèves à reconnaître l'intimidation et à y répondre.

Contexte

Répondre à la sécurité personnelle dans les écoles n'est pas nouveau au Manitoba. En 2001, le gouvernement a créé Sécurité à l'école Manitoba avec des contributions financières d'Éducation Manitoba et de Justice Manitoba pour fournir des consultations liées aux questions de sécurité dans les écoles. En 2004, les écoles sont devenues obligées, par la loi provinciale, d'offrir des milieux sécuritaires et accueillants à tous les élèves. La *Charte de la sécurité dans les écoles* exige que toutes les écoles du Manitoba tiennent à jour des lignes directrices appropriées relatives à la sécurité avec l'aide du comité consultatif sur la sécurité à l'école, et que toutes les écoles aient un code de conduite pour les élèves et le personnel, ainsi qu'un plan de mesures d'urgence.

En 2008, les modifications additionnelles apportées à la *Loi sur les écoles publiques*, découlant du projet de loi 24, la Loi modifiant la *Loi sur les écoles publiques (cyberintimidation et utilisation de dispositifs électroniques)*, ont élargi la définition d'intimidation pour inclure l'intimidation au moyen de la technologie et d'Internet.

En 2011, la Loi modifiant la *Loi sur les écoles publiques (obligation de faire rapport des cas d'intimidation et des préjudices subis)* a ajouté l'obligation pour les adultes dans les écoles de faire rapport des conduites inacceptables des élèves.

Le projet de loi 18, *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, a été présenté le 4 décembre 2012 lorsque le ministre de l'Éducation a annoncé l'élaboration d'un plan d'action contre l'intimidation conçu pour protéger davantage les élèves et créer des milieux scolaires sécuritaires et inclusifs. Le projet de loi 18 a été proclamé le 10 octobre 2013.

Contexte législatif

La *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)* a apporté des modifications à la Loi dans le domaine de l'intimidation, de la cyberintimidation et du respect de la diversité humaine. Ces modifications exigent que les divisions scolaires et les écoles indépendantes subventionnées aient des lignes directrices écrites concernant le **respect de la diversité humaine** d'ici le **30 juin 2014**.

La Loi sur les écoles publiques actuelle :

- définit le terme « intimidation » de sorte à reconnaître qu'il s'applique à diverses formes de comportement, y compris la cyberintimidation;

- élargit les exigences de sorte que le personnel scolaire et les personnes ayant la responsabilité d'élèves au cours d'activités approuvées par l'école soient tenus de signaler au directeur d'école tout acte de cyberintimidation;
- exige que les divisions scolaires et les écoles indépendantes subventionnées s'assurent que leurs lignes directrices sur l'utilisation appropriée d'Internet touchent aussi les médias sociaux, la messagerie texte et la messagerie instantanée;
- exige que les écoles deviennent plus inclusives, exigeant que chaque division scolaire et école indépendante subventionnée établisse des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine afin de promouvoir et d'accepter les autres dans un milieu **scolaire sécuritaire, accueillant et inclusif**. Les lignes directrices doivent appuyer toutes les activités ou tous les groupes d'élèves qui font la promotion d'un milieu scolaire inclusif. Cela comprend les activités et organisations étudiantes se servant du nom « alliance gai-hétéro ». (Voir l'annexe F, *Lignes directrices et procédures possibles pour le lancement ou l'appui d'une organisation ou d'une activité étudiante.*)

Qu'est-ce qu'une alliance gai-hétéro?

Les alliances gai-hétéro sont des clubs étudiants officiels comptant des membres étudiants LGBTQ (lesbiennes, gais, bisexuels, bi-spirituels, trans/transgenres/transsexuels, *queers* ou en questionnement) et hétérosexuels et, habituellement, deux enseignants qui agissent comme conseillers de faculté. Les élèves d'une école ayant une alliance savent qu'ils peuvent parler à au moins un ou deux adultes au sujet de questions de diversité sexuelle. L'objectif des alliances est d'offrir un endroit sécuritaire bien nécessaire où les élèves LGBTQ et les alliés peuvent travailler ensemble pour rendre leur école plus accueillante à l'égard des élèves faisant partie des minorités en ce qui a trait à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle. Certaines alliances ont des noms comme clubs des droits de la personne ou clubs de justice sociale afin de manifester une ouverture aux membres non LGBTQ (même si, bien entendu, certains de ceux-ci ne sont pas des alliances et pourraient ne pas traiter des questions d'homophobie). (Taylor *et coll.* 80)

Certaines organisations et écoles préfèrent le terme *groupes d'espace positif* puisque le terme gai pourrait ne pas capturer la diversité des personnes LGBTQ et des alliés (p. ex., l'Ontario Positive Space Teachers' Association).

Un nouveau **code de conduite provincial** qui énonce une gamme de conséquences disciplinaires appropriées que les écoles seront tenues d'appliquer a été élaboré. Il fournit aux écoles plus d'outils de lutte contre l'intimidation et la cyberintimidation de manière claire et cohérente. Le *Code de conduite provincial : interventions et mesures disciplinaires appropriées* se trouve sur le site Web du ministère à <www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/charte.html>. Le code de conduite de chaque école doit être conforme au code de conduite provincial au plus tard le 30 juin 2014.

Liens :

- *Loi sur les écoles publiques*
<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>
- *Charte de la sécurité dans les écoles (modification de diverses dispositions législatives)*
<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/2004/c02404f.php>
- *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques (cyberintimidation et utilisation de dispositifs électroniques)*
<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/2008/c02508f.php>
- *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité), projet de loi 18*
<http://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b018f.php>

Pour faciliter la consultation, l'annexe A, Dispositions législatives pertinentes, comprend des extraits de la *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, de la *Loi sur les écoles publiques* et du *Code des droits de la personne*.

Contexte des lignes directrices

Les écoles du Manitoba reflètent la riche diversité humaine de notre province. Au cours des quelques dernières décennies, la composition des peuples et des familles du Canada et du Manitoba a connu un changement assez important. Il est essentiel d'examiner comment la diversité se reflète dans nos collectivités aujourd'hui et dans un avenir rapproché.

L'un des objectifs primordiaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur est de « s'assurer qu'au Manitoba les pratiques et les politiques en matière d'enseignement sont guidées par le principe d'inclusion » (Éducation et Enseignement supérieur Manitoba). Pour atteindre cet objectif, les écoles devront aller au-delà de l'enseignement de ces valeurs et de ces comportements; elles devront en donner l'exemple.

Les écoles qui respectent la diversité humaine répondent aux différences entre les membres des collectivités scolaires de manières positives qui sont avantageuses pour tous les apprenants et leur famille. Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine constituent un outil utile pour les personnes chargées de s'assurer que les milieux scolaires des écoles du Manitoba sont sécuritaires et inclusifs.

Qu'est-ce que la diversité humaine?

La diversité comprend toutes les façons 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 peut notamment comprendre 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 et physiques.

(Division scolaire de Winnipeg)

Certaines différences, comme les caractéristiques physiques, la race, le sexe, l'âge et certaines incapacités, peuvent être « visibles ». D'autres peuvent être moins visibles, notamment :

- l'intelligence ou les compétences;
- les préférences d'apprentissage;
- la culture;
- l'ascendance ou le lieu de naissance;
- la langue maternelle;
- la religion ou la spiritualité;
- l'orientation sexuelle;
- le contexte ou le statut socio-économique.

Lignes directrices sur la diversité, les droits de la personne et la sécurité dans les écoles

La *Charte de la sécurité dans les écoles* du Manitoba de 2004 exige que les divisions scolaires élaborent des codes de conduite qui sont conformes aux exigences et à l'esprit du *Code des droits de la personne* du Manitoba. Les objectifs de la *Charte* sont de réduire l'incidence des cas d'intimidation et de faire en sorte que les élèves manitobains sachent qu'il est inacceptable d'exercer de l'intimidation ou des mauvais traitements physiques, sexuels ou psychologiques à l'encontre d'une personne, que ce soit verbalement, par écrit, ou autrement, et pour quelque raison que ce soit.

Le *Code des droits de la personne* du Manitoba et la *Charte canadienne des droits et libertés* fournissent des protections et des droits de la personne fondamentaux.

Le *Code des droits de la personne* interdit la discrimination injustifiée fondée sur les treize caractéristiques protégées suivantes :

- l'ascendance;
- la nationalité ou l'origine nationale;
- le milieu ou l'origine ethnique;

- la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- l'âge;
- le sexe, y compris les situations fondées sur le sexe telles que la grossesse;
- l'identité sexuelle;
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial ou le statut familial;
- la source de revenu;
- les convictions politiques, les associations politiques ou les activités politiques;
- les incapacités physiques ou mentales;
- les désavantages sociaux.

Certains élèves sont plus vulnérables à l'intimidation, aux préjudices et à la discrimination en raison de leurs caractéristiques ou de la perception de ces caractéristiques par les autres, notamment :

- les besoins spéciaux, y compris les incapacités physiques, intellectuelles ou affectives;
- les minorités ethniques, culturelles, religieuses ou raciales;
- l'orientation ou l'identité sexuelle moins fréquente – personnes auto-identifiées ou perçues comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, bi-spirituelles, trans/transgenres/transsexuelles, du troisième sexe, *queers*, etc. (LGBTQ ou allosexuelles);
- les caractéristiques physiques qui attirent l'attention;
- les troubles de santé ou de santé mentale;
- être introverti, anxieux ou soumis;
- être une personne très performante;
- simplement être nouveau à l'école.

Les écoles sont chargées de veiller à ce que les services qu'elles fournissent protègent les droits des élèves et des familles qui pourraient avoir au moins une des caractéristiques protégées indiquées dans le *Code*. En tant que fournisseurs de services éducatifs, les divisions scolaires et les écoles doivent se conformer au *Code des droits de la personne* et à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Élaborer des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine

Le respect de la diversité favorise une participation équitable et égale, une interdépendance et une reconnaissance des contributions de chacun. Lorsque les élèves apprennent à propos des droits de la personne et du respect des différences, ils sont moins susceptibles d'agir de manière inappropriée les uns envers les autres.

Selon les recherches, les lignes directrices éducationnelles en général et les lignes directrices sur la diversité en particulier jouent un rôle important dans la promotion de pratiques et de changements positifs dans les écoles. Des procédures et des processus définis permettent de faire progresser les idées vers leur mise en œuvre. Les lignes directrices sur le respect de la diversité aident :

- à élaborer une compréhension et une vision communes pour les écoles et les collectivités;
- à établir des priorités et à faciliter l'élaboration de plans et de stratégies d'amélioration pour les écoles et les divisions scolaires;
- à orienter la prestation de possibilités d'apprentissage professionnel pour tout le personnel.

Le processus d'élaboration et d'observation des lignes directrices se fait de manière collaborative. Le ministère reconnaît que les commissions scolaires de partout dans la province ont des compositions et des modèles de gouvernance différents, et que ces différences influent sur leurs processus d'élaboration de lignes directrices. Certaines commissions scolaires :

- fonctionnent en vertu d'un modèle de gouvernance axé sur des lignes directrices qui pourrait déléguer l'élaboration des lignes directrices d'une commission aux administrateurs supérieurs d'une division scolaire;
- ont un modèle opérationnel de gouvernance dans le cadre duquel les membres jouent un rôle « pratique » dans l'élaboration des lignes directrices de la commission;
- élaborent des lignes directrices par comités;
- ont l'obligation de consulter les groupes d'employés concernant les lignes directrices qui pourraient avoir des répercussions sur eux;
- ont des processus particuliers pour l'élaboration de lignes directrices prescrites par la loi.

Les lignes directrices expliquent l'intention, clarifiant ce qui est censé se produire ou être modifié. Elles doivent être robustes et exhaustives afin que les personnes chargées de la mise en œuvre puissent en saisir le sens. Les divisions scolaires fonctionnant en vertu d'un modèle de gouvernance fondé sur des lignes directrices pourraient trouver une grande partie de l'explication dans les procédures administratives ou les règlements plutôt que dans des lignes directrices larges.

Peu importe la structure ou les pratiques de gouvernance, étant donné la nature délicate de certaines exigences de la *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, on encourage fortement les divisions scolaires à utiliser des pratiques exemplaires pour l'élaboration des lignes directrices et à **consulter** leurs collectivités et leurs intervenants.

La consultation fait participer les collectivités et permet de susciter l'intérêt en faisant accroître la sensibilisation de manière à stimuler le soutien des collectivités et des intervenants à l'égard de l'élaboration des lignes directrices et de leur mise en œuvre efficace. La consultation fournit également l'occasion aux divisions scolaires de communiquer leurs responsabilités juridiques concernant tous les élèves.

Exigences législatives

Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine doivent :

- **promouvoir** et **renforcer** :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif;
 - l'acceptation et le respect des autres;
 - la création d'un milieu scolaire positif;
- porter sur la **formation** destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement :
 - à la prévention de l'intimidation;
 - aux stratégies favorisant le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif;
- tenir compte des **principes** relatifs au *Code des droits de la personne*;
- **appuyer** les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui sont conformes au *Code des droits de la personne* et, notamment, qui :
 - promeuvent l'équité entre les sexes;
 - promeuvent la lutte contre le racisme;
 - promeuvent la sensibilisation aux personnes handicapées, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;
 - promeuvent la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;
 - utilisent le nom « alliance gai-hétéro » ou un autre nom se prêtant à la promotion d'un milieu scolaire positif qui est inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés.

Que les commissions scolaires élaborent des lignes directrices « générales » ou une approche plus détaillée qui sert aussi de document éducationnel, elles doivent respecter les exigences législatives indiquées ci-dessus.

L'annexe B, *Liste de vérification pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine*, peut aider à cerner les lacunes dans les lignes directrices et à déterminer quelles modifications, le cas échéant, sont nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences législatives.

Modèle de composantes et de langage des lignes directrices

Au moment d'envisager la meilleure façon de répondre aux **exigences législatives** concernant les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine, les commissions ou les divisions scolaires pourraient vouloir inclure dans les lignes directrices des composantes comme des principes directeurs, des définitions, des énoncés de principe, et des rôles et des responsabilités qui traitent de la discrimination, et de l'examen et de l'évaluation de leurs lignes directrices ou de leurs procédures administratives.

Le modèle de composantes et de langage suivant est fourni à des fins d'examen.

- I. Les **principes directeurs** sont des croyances ou des assertions qui influencent le contenu et le ton des lignes directrices.

Les divisions scolaires pourraient :

- faire un énoncé de principe primordial qui proclame les droits de tous les enfants à un milieu scolaire sécuritaire, accueillant et inclusif;
- approfondir des principes inhérents à la *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (Milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, comme la sécurité, l'inclusion, la diversité, l'équité et la voix des élèves;
- se reporter aux principes déjà adoptés dans la division;
- citer le *Code des droits de la personne* ou la *Charte canadienne des droits et des libertés*.

- II. Les **définitions** atténuent les ambiguïtés et fournissent une clarté d'intention. On recommande que les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine d'une division scolaire définissent clairement la diversité scolaire d'une manière conforme à la loi.

Il pourrait aussi être utile de définir de manière appropriée les termes associés aux activités ou aux organisations d'appui comme *égalité des sexes, orientation sexuelle, identité sexuelle* et *alliance gai-hétéro*.

L'annexe C, *Exemples de définitions*, fournit des exemples de définitions tirées de la *Loi sur les écoles publiques* ou utilisées par la Commission des droits de la personne du Manitoba, Éducation et Enseignement supérieur Manitoba, la Division scolaire de Winnipeg, Égale Canada et l'Agence de la santé publique du Canada.

- III. Les **énoncés de principes** servent à articuler des attentes ou des engagements clés des lignes directrices.

Dans le cas des lignes directrices sur la diversité humaine, il est possible d'utiliser des énoncés brefs ou détaillés qui :

- proclament le respect de la diversité humaine;
- énoncent les attentes des divisions concernant la formation des enseignants et des autres membres du personnel;
- clarifient des éléments particuliers liés aux activités et aux organisations d'appui dirigées par des élèves et, en particulier, l'utilisation du nom « alliance gai-hétéro ».

Des exemples du langage pouvant servir à l'élaboration d'énoncés de principes sont inclus dans l'annexe D, *Exemples de contenu des lignes directrices*.

- IV. Les **rôles et responsabilités** indiquent qui fait quoi. Les responsabilités liées à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'examen et à l'évaluation des lignes directrices sont partagées entre le gouvernement, les commissions scolaires, les divisions scolaires, le personnel, les directeurs, les enseignants et les autres membres du personnel, les élèves et les parents. Un aperçu des rôles et des responsabilités est fourni ci-dessous, et un exemple de terminologie se trouve à l'annexe D.

Les *commissions scolaires* établissent des lignes directrices conformes à la loi et les *divisions scolaires* jouent un rôle de premier plan dans la mise en œuvre générale des lignes directrices, dans la promotion du respect de la diversité humaine et dans la communication des attentes relatives aux lignes directrices au personnel, aux élèves, aux parents et aux collectivités.

Les *directeurs* jouent un rôle de chef de file au niveau de l'école dans la promotion de la sécurité et de l'acceptation en vue d'offrir un milieu scolaire sécuritaire et inclusif.

Les *enseignants et les autres membres du personnel* donnent l'exemple quant à l'inclusion et au respect de la diversité humaine et jouent un rôle important dans la communication des attentes relatives aux lignes directrices sur le respect de la diversité humaine aux élèves, et dans le renforcement de celles-ci.

La voix et les actions des étudiants sont essentielles pour créer un changement positif dans les écoles. Les *élèves* ont la responsabilité de surveiller leurs propres interactions et de se conduire de manière respectueuse afin que le milieu scolaire soit 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.

Les *parents* et les *tuteurs* jouent un rôle important dans la compréhension et le respect de la diversité humaine 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.

Les *membres de la collectivité* et les *bénévoles* jouent également un rôle important dans l'établissement du climat de la communauté scolaire.

V. **Gérer la discrimination**

L'intimidation et la cyberintimidation sont 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, et ainsi de suite. Tous les incidents d'intimidation à l'école et pendant les activités scolaires, et tous les incidents de cyberintimidation, doivent être signalés au directeur. Des réponses appropriées et faites en temps opportun rassurent les élèves, les membres du personnel scolaire, les parents et les familles concernant le fait que les questions de discrimination sont prises au sérieux et que des conséquences sont en place pour les comportements inacceptables.

Certaines divisions scolaires peuvent inclure dans leurs lignes directrices des détails concernant leurs manières d'évaluer les incidents de discrimination et leurs réponses à ces incidents en se fondant sur leur gravité et leur nature. Les circonstances dicteront si la communication et la participation parentales sont nécessaires, celles-ci pouvant varier d'une conversation téléphonique à une conférence officielle, et possiblement à l'élaboration d'un contrat comportemental.

L'autorité compétente pour répondre à un incident de discrimination variera selon la nature de l'incident. Si l'incident découle d'un ou de plusieurs élèves, le code de conduite de l'école ou de la division s'appliquera. Si l'incident implique des membres du personnel de l'école ou de la division scolaire, ou concerne des plaintes du public, les lignes directrices de la division s'appliqueront.

VI. Examen et évaluation des lignes directrices (suivi et rapport)

Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine devraient comprendre des dispositions sur l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre, et sur la détermination des données qui seront recueillies pour informer les ajustements futurs des lignes directrices et pour évaluer les répercussions de celles-ci.

La collecte de données pourrait inclure des renseignements sur :

- la participation des enseignants et des autres membres du personnel à des activités de formation et de perfectionnement professionnel;
- les signalements de conduites inacceptables, d'intimidation, de cyberintimidation, de discrimination ou de mauvais traitements concernant des questions de diversité humaine;
- les activités ou les organisations dirigées par des élèves, y compris les « alliances gai-hétéro ».

Annexe A

Dispositions législatives pertinentes

L'annexe A comprend des extraits de la *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, de la *Loi sur les écoles publiques* et du *Code des droits de la personne*.

I. *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité), projet de loi 18*

Note explicative

Le présent projet de loi vise à modifier la *Loi sur les écoles publiques* en ce qui a trait à l'intimidation et au respect de la diversité humaine.

Le terme « intimidation » est défini dans le projet de loi de sorte à reconnaître qu'il s'applique à diverses formes de comportement, y compris la cyberintimidation. Les membres du personnel scolaire et les personnes ayant la responsabilité d'élèves au cours d'activités approuvées par l'école seraient tenus de signaler au directeur d'école tout acte de cyberintimidation qui, selon eux, a été commis ou subi par un élève.

Les commissions scolaires doivent ajouter à leurs lignes directrices sur l'utilisation appropriée d'Internet, afin qu'elles touchent aussi les médias sociaux, la messagerie texte et la messagerie instantanée.

Le projet de loi prévoit également l'obligation pour chaque commission scolaire d'élaborer des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine. Ces lignes directrices auraient pour objet de promouvoir l'acceptation et le respect des autres dans le cadre d'un milieu scolaire sécuritaire, accueillant et inclusif. Elles viseraient à encourager les activités étudiantes destinées à favoriser un milieu scolaire qui est inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés. À ce dernier titre, elles auraient notamment pour but d'appuyer les activités et organisations étudiantes se servant du nom « alliance gai-hétéro ».

II. *Loi sur les écoles publiques*

Tiré de la partie III, Pouvoirs et devoirs des commissions scolaires et des employés des divisions et des districts scolaires

Devoirs des commissions scolaires

Certains devoirs des commissions scolaires

41(1) Une commission scolaire doit :

- (b.4) établir des lignes directrices écrites sur le respect de la diversité humaine et voir à ce que chaque école au sein de la division ou du district scolaire s’y conforme;

Lignes directrices sur le respect de la diversité humaine

41(1.6) Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine :

- (a) visent à favoriser un milieu d’apprentissage sécuritaire et inclusif, l’acceptation et le respect des autres, ainsi que la création d’un milieu scolaire positif;
- (b) portent sur la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l’intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif.

Principes en matière de droits de la personne

41(1.7) Dans l’élaboration de leurs lignes directrices sur le respect de la diversité humaine, les commissions scolaires tiennent dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne*.

Activités et organisations à l’intention des élèves

41(1.8) Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine contiennent des dispositions visant à appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :

- (a) promeuvent :
 - (i) l’équité entre les sexes;
 - (ii) la lutte contre le racisme;
 - (iii) la sensibilisation aux personnes handicapées par des barrières, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;
 - (iv) la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;
- (b) utilisent le nom « alliance gai-hétéro » ou un autre nom se prêtant à la promotion d’un milieu scolaire positif qui est inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés.

III. *Code des droits de la personne*

(Sanctionné le 17 juillet 1987)

ATTENDU QUE les Manitobains reconnaissent la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine et que ce principe constitue le fondement de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, de la *Charte canadienne des droits et libertés* et d'autres engagements nationaux et internationaux, que les Canadiens respectent;

ET ATTENDU QUE les Manitobains reconnaissent ce qui suit :

- (a) il découle du principe énoncé ci-dessus que tous les particuliers ont le droit d'être traités, en toutes choses, selon leurs mérites personnels et de bénéficier de chances égales;
- (b) pour que ce droit soit respecté, il faut d'une part éviter que les particuliers subissent une discrimination injustifiée, y compris la discrimination fondée sur des stéréotypes ou sur des généralisations attribués aux groupes avec lesquels ils s'associent ou sont présumés s'associer et il faut d'autre part s'assurer que des mesures suffisantes soient prises pour répondre aux besoins spéciaux de certains particuliers;
- (c) par le passé, certains groupes ont été victimes de gestes discriminatoires qui ont causé un tort considérable aux membres de ces groupes et il importe donc d'adopter des programmes de promotion sociale et d'autres programmes particuliers qui permettront de réparer ces torts;
- (d) puisque la discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance et que l'éducation constitue un outil essentiel à son abolition, il est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent;
- (e) la protection des droits de la personne au Manitoba est d'une importance telle qu'elle devrait primer sur les autres lois de la province.

* * *

CONDUITE PROHIBÉE ET PROGRAMMES SPÉCIAUX

Définition du terme « discrimination »

9(1) Dans le présent code, le terme « discrimination » désigne, selon le cas :

- (a) un traitement différent que reçoit un particulier, en raison de son adhésion réelle ou présumée à une catégorie ou à un groupe de personnes ou de son association réelle ou présumée avec cette catégorie ou ce groupe, plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels;
- (b) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe, en raison de caractéristiques mentionnées au paragraphe (2);
- (c) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe en raison de son association réelle ou présumée avec un autre particulier ou un autre groupe dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2) ou dont l'adhésion découle de ces caractéristiques;
- (d) un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes, fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2).

Interprétation

9(1.1) Pour l'application du présent code, sont assimilés à de la discrimination les actes et les omissions qui entraînent une discrimination au sens du paragraphe (1), quelle que soit leur forme et quelle que soit l'intention de leur auteur.

Caractéristiques appropriées

9(2) Les caractéristiques appropriées aux fins des alinéas (1)b) à d) sont les suivantes :

- (a) l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables;
- (b) la nationalité ou l'origine nationale;
- (c) le milieu ou l'origine ethnique;
- (d) la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- (e) l'âge;
- (f) le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;
- (g) l'identité sexuelle;

- (h) l'orientation sexuelle;
- (i) l'état matrimonial ou le statut familial;
- (j) la source de revenu;
- (k) les convictions politiques, les associations politiques ou les activités politiques;
- (l) les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse;
- (m) les désavantages sociaux.

* * *

Harcèlement

19(1) Il est interdit à une personne responsable d'une activité ou d'une entreprise visée au présent code :

- (a) soit de harceler une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise;
- (b) soit de permettre sciemment le harcèlement d'une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise par une autre personne qui y participe, ou d'omettre de prendre des mesures raisonnables afin que ledit harcèlement prenne fin.

Définition du terme « harcèlement »

19(2) Dans le présent code, le terme « harcèlement » s'entend, selon le cas :

- (a) d'un comportement ou de commentaires qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2);
- (b) d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées;
- (c) d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;
- (d) de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles.

Annexe B

Liste de vérification pour l'élaboration de lignes directrices sur le respect de la diversité humaine

Exigences	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>	Commentaires/Mesures à prendre
Pour répondre aux exigences de la loi, les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine doivent :		
(a) promouvoir et renforcer :		
(i) un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif;		
(ii) l'acceptation et le respect des autres;		
(iii) la création d'un milieu scolaire positif;		
(b) porter sur la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement :		
(i) à la prévention de l'intimidation;		
(ii) aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif.		
Pour répondre aux exigences de la loi, les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine doivent tenir compte des principes relatifs au Code des droits de la personne.		
Pour répondre aux exigences de la loi, les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine doivent appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :		
(a) promeuvent :		
(i) l'équité entre les sexes;		
(ii) la lutte contre le racisme;		
(iii) la sensibilisation aux personnes handicapées par des barrières, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;		
(iv) la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;		
(b) utilisent le nom « alliance gai-hétéro » ou un autre nom se prêtant à la promotion d'un milieu scolaire positif qui est inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés.		
Les lignes directrices dans ma division scolaire ou mon école :		
■ peuvent avoir besoin d'être examinées et modifiées pour répondre à la loi.		
■ peuvent être combinées en de nouvelles lignes directrices pour répondre à la loi.		
■ peuvent devoir être éliminées pour répondre à la loi.		

Annexe C

Exemples de définitions

L'annexe C, *Exemples de définitions*, fournit des exemples de définitions adaptées de la *Loi sur les écoles publiques* ou utilisées par la Commission des droits de la personne du Manitoba, Éducation et Enseignement supérieur Manitoba, la Division scolaire de Winnipeg, Égale Canada et l'Agence de la santé publique du Canada.

La **discrimination** consiste à traiter une personne ou un groupe différemment, à son désavantage et sans motif raisonnable, sur la base d'une caractéristique protégée comme l'ascendance, l'âge ou une invalidité.

Le défaut de répondre de manière raisonnable à un besoin spécial fondé sur une caractéristique protégée, comme une invalidité ou une religion, est aussi discriminatoire. Le harcèlement fondé sur une caractéristique protégée, comme l'orientation sexuelle, et le harcèlement sexuel sont également interdits.

Le *Code* interdit la discrimination déraisonnable dans tous les aspects de l'emploi, du logement, de la prestation de services ou de contrats, et dans les affiches et les avis. Au moment de déterminer s'il y a eu acte de discrimination, c'est l'effet, et non l'intention, qui est important.

De plus, la Commission des droits de la personne du Manitoba accepte les plaintes alléguant des actes de discrimination contre des personnes parce qu'elles appartiennent à des groupes défavorisés non mentionnés dans le Code. Par exemple, la Commission accepte les plaintes d'allégation de discrimination fondée sur le casier judiciaire ou sur l'appartenance à un milieu social défavorisé. (Commission des droits de la personne du Manitoba, page d'accueil et feuille de renseignements : *La discrimination est interdite par le Code* des droits de la personne)

La **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 et physiques. (Division scolaire de Winnipeg)

L'**équité** s'entend d'offrir des possibilités égales, un accès équitable aux programmes, aux ressources et aux services essentiels 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, puisque l'équité peut être atteinte par des moyens inégaux. (Division scolaire de Winnipeg)

Le **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 commentaires, qui s'avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques protégées. (Commission des droits de la personne du Manitoba, « Qu'est-ce que le harcèlement? »)

L'**identité sexuelle** se rapporte au sentiment intérieur d'une personne selon lequel elle se sent homme ou femme, que cela corresponde ou non à son sexe biologique. (Agence de la santé publique du Canada, *Questions et réponses : L'identité sexuelle* 1)

L'**intimidation** est un comportement qui a pour but de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, 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, ou 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 (ce qu'on appelle la cyberintimidation), y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique. (*Loi sur les écoles publiques*, paragraphes 1.2(1) et 1.2(2))

Les **mesures raisonnables** sont l'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 Manitoba)

L'**orientation sexuelle** est le terme utilisé pour décrire les sentiments d'attirance sexuelle, psychologique et affective éprouvés par un individu envers une autre personne. (Agence de la santé publique du Canada, *Questions et réponses : L'orientation sexuelle* 1)

Un **préjudice** est une opinion négative préconçue ou une croyance hostile envers un particulier ou un groupe formée préalablement ou sans connaissance, souvent en se fondant sur des stéréotypes. (Commission des droits de la personne du Manitoba, *Trousse des enseignants* 3)

Un **préjudice excessif** se rapporte à une mesure d'adaptation qui est devenue si difficile qu'elle devient déraisonnable. 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. (Commission des droits de la personne du Manitoba, « Mesures d'adaptation raisonnables »)

Les **stéréotypes** sont une croyance ou une conviction simplifiée (souvent exagérée) que les gens ont à propos de la manière d'être des membres d'un groupe, sans accepter les différences individuelles. (Commission des droits de la personne du Manitoba, *Trousse des enseignants* 3)

Un **transgenre** est une personne dont l'identité sexuelle, l'apparence extérieure, l'expression ou l'anatomie ne correspond pas aux attentes traditionnelles à l'égard des hommes ou des femmes. Souvent utilisé comme terme générique pour représenter une vaste gamme d'identités et de comportements sexuels non conformes. (Taylor *et coll.* 13)

Annexe D

Exemples de contenu des lignes directrices

Reconnaissant que les commissions scolaires et les divisions scolaires possèdent des formats pour les lignes directrices et les procédures administratives, nous offrons le modèle de contenu des lignes directrices de la présente annexe **simplement comme exemple de langage**.

I. Principes directeurs

La commission scolaire/la division scolaire/l'école _____ reconnaît que le principe fondamental de droits de la personne est la reconnaissance du mérite et de la dignité individuels de chaque personne. Le Code des droits de la personne du Manitoba interdit la discrimination injustifiée fondée sur les treize caractéristiques protégées suivantes :

- *l'ascendance;*
- *la nationalité ou l'origine nationale;*
- *le milieu ou l'origine ethnique;*
- *la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;*
- *l'âge;*
- *le sexe, y compris les situations fondées sur le sexe telles que la grossesse;*
- *l'identité sexuelle;*
- *l'orientation sexuelle;*
- *l'état matrimonial ou le statut familial;*
- *la source de revenu;*
- *les convictions politiques, les associations politiques ou les activités politiques;*
- *les incapacités physiques ou mentales;*
- *les désavantages sociaux.*

La division scolaire ou l'école s'engage à l'égard des principes directeurs suivants qui visent à assurer des milieux scolaires sécuritaires et inclusifs :

- *une communication claire et constante – qui favorise la compréhension de la diversité humaine, des droits individuels, de la justice sociale, de l'intimidation et de la discrimination;*
- *une responsabilité partagée – où toutes les parties concernées connaissent les questions entourant la diversité humaine et sont prêtes à répondre adéquatement aux demandes et aux incidents;*

- *l'établissement de relations – en respectant le droit de tous les individus à avoir leurs propres croyances si leurs actions ne nuisent aux droits des individus qui pourraient ne pas partager ces croyances et qu'elles n'ont aucune incidence sur leurs droits;*
- *durabilité – surveillance, évaluation et amélioration continues.*

II. 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. (Division scolaire de Winnipeg)

(L'**annexe B** comprend une liste de définitions additionnelles que les commissions ou les divisions scolaires pourraient choisir d'inclure dans leurs lignes directrices ou leurs procédures administratives.)

III. Énoncés de principes

Tous les membres de la communauté scolaire ont le droit d'apprendre et de travailler dans un milieu scolaire inclusif qui respecte la diversité humaine.

Les enseignants et les autres membres du personnel bénéficieront de possibilités de formation et d'apprentissage professionnel qui accroîtront leur capacité d'enseigner aux élèves et de les soutenir concernant des questions de prévention de l'intimidation et de diversité humaine, y compris les domaines de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle.

Les activités et les organisations établies par des élèves et dirigées par eux qui favorisent certains domaines de la diversité humaine, y compris les alliances gai-hétéro, seront dirigées conformément aux lignes directrices des divisions scolaires ou des écoles, et seront ouvertes à tous les élèves qui souhaitent y participer de manière appropriée.

IV. Rôles et responsabilités

- *Commissions scolaires – Responsables d'établir des lignes directrices sur la diversité humaine, en consultation avec leurs collectivités et intervenants, conformément à la loi. Les commissions sont aussi responsables des examens réguliers des lignes directrices.*
- *Divisions scolaires – Sous le leadership du directeur général, mettront en œuvre les lignes directrices de la commission et pourraient établir des procédures administratives ou des règlements relatifs aux pratiques en matière de diversité humaine au sein d'une division scolaire. Les divisions jouent un rôle de premier plan dans l'observation générale des lignes directrices, dans la promotion du respect de la diversité humaine et dans la communication des attentes relatives aux lignes directrices au personnel, aux élèves, aux parents et à la collectivité. Ce rôle*

comprend l'amélioration du matériel et des ressources des divisions, et la prestation de formation et d'apprentissage professionnel pour les enseignants et les autres membres du personnel dans des domaines de la prévention de l'intimidation et de la diversité humaine. Les divisions établissent des normes pour la conduite des élèves et élaborent des procédures et des protocoles pour traiter des comportements inacceptables ou de la discrimination. Les divisions déterminent également quelles données feront l'objet d'un rapport ou d'une collecte.

- *Directeurs d'école – Jouent un rôle de chef de file au niveau de l'école dans la promotion de la sécurité et de l'acceptation, et dans le maintien d'un milieu scolaire sécuritaire et inclusif. Les directeurs communiquent les attentes à l'égard des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine aux enseignants et aux membres du personnel scolaire et renforcent ces attentes, et encouragent aussi leur participation aux activités de formation et d'apprentissage professionnel sur la prévention de l'intimidation, la diversité humaine et des sujets connexes. Les directeurs tiennent responsables ceux qui ne respectent pas la diversité humaine en suivant des processus et des protocoles établis et maintiennent des dossiers appropriés au niveau de l'école.*
- *Enseignants et autres membres du personnel – Donnent l'exemple en ce qui a trait à l'inclusion et au respect de la diversité humaine, jouent un rôle important dans la communication des attentes relatives aux lignes directrices sur le respect de la diversité humaine aux élèves, et dans le renforcement de ces attentes. Ils appuient les élèves sur les questions de diversité humaine et les habilite à se traiter les uns les autres avec dignité et acceptation. En vertu de la loi, les enseignants et les autres membres du personnel ont un devoir élargi de signaler les incidents de cyberintimidation au directeur, qu'ils croient que ceux-ci aient lieu à l'école ou hors des heures d'école ordinaires. La participation à des activités de perfectionnement professionnel et de formation est essentielle pour faire en sorte que les enseignants et les autres membres du personnel aient les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour gérer de manière appropriée et efficace les questions délicates concernant la prévention de l'intimidation et la diversité humaine chez les élèves.*
- *Élèves – Ont la responsabilité de surveiller leurs propres interactions et de se conduire de manière respectueuse afin que le milieu scolaire soit 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.*
- *Parents et tuteurs – Jouent un rôle important dans la compréhension et le respect de la diversité humaine 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.*
- *Membres et groupes des communautés scolaires – Sont diversifiés et les contributions qu'ils font aux écoles sont valorisées et encouragées; ils doivent recevoir des possibilités équitables de contribuer à l'élaboration des lignes directrices et de travailler avec le personnel et ensemble au bénéfice de tous les élèves. (Toronto District School Board)*

V. Gérer la discrimination

L'autorité appropriée répondra aux incidents de discrimination. Si un incident découle d'un ou de plusieurs élèves, le code de conduite de l'école ou de la division s'appliquera. On répondra aux plaintes du public en vertu des lignes directrices de _____.

VI. Examen et évaluation des lignes directrices

La division scolaire/l'école _____ cernerá et recueillera des données pertinentes et fera le suivi de l'observation pour informer les ajustements futurs des lignes directrices et pour évaluer les répercussions de celles-ci. Les lignes directrices seront examinées conformément au cycle d'examen des lignes directrices existant.

Annexe E

Foire aux questions

- Q.** Si les élèves d'une école demandent de créer une alliance gai-hétéro portant ce nom ou un équivalent, est-ce que l'école peut refuser sous prétexte que des organisations existantes, comme des groupes de lutte contre l'intimidation ou d'autres groupes de justice sociale, répondent déjà aux besoins des élèves en matière d'adaptation?
- R.** Non, la loi indique clairement qu'il faut accepter les demandes des élèves pour créer et diriger une alliance gai-hétéro ou une autre organisation favorisant l'équité des sexes, la lutte contre le racisme, et la sensibilisation ou le respect à l'égard des personnes ayant une invalidité et des personnes de toutes les orientations sexuelles ou de toutes les identités sexuelles.
- Les groupes vastes de justice sociale peuvent jouer un rôle important dans la création d'écoles sécuritaires et inclusives, mais il est important de reconnaître que certains groupes traditionnellement marginalisés peuvent bénéficier d'un groupe qui répond à leurs besoins et à leurs contextes propres. Avoir un groupe vaste de justice sociale ne devrait pas empêcher la création de clubs de cultures autochtones, de groupes de lutte contre le racisme ou d'alliances gai-hétéro dirigés par les élèves dans une école. Ces groupes dirigés par les élèves devraient être considérés comme complémentaires plutôt que concurrentiels.
- Q.** Une école peut-elle refuser de créer une alliance gai-hétéro demandée par les élèves en raison des croyances religieuses ou des valeurs culturelles dominantes exprimées par certains membres de la communauté scolaire?
- R.** Toutes les écoles publiques et les écoles indépendantes subventionnées du Manitoba sont tenues de se conformer à la *Loi sur les écoles publiques*. Les croyances religieuses ou culturelles des membres d'une communauté ou d'un groupe religieux particulier ne priment pas le droit des élèves de mettre sur pied une alliance gai-hétéro qui vise à rendre l'école plus sûre et inclusive pour les élèves LGBTQ et alliés, ainsi que leurs familles. Les Manitobains sont libres d'appartenir à une religion ou d'avoir une croyance particulière, d'avoir des croyances religieuses et de participer à des associations religieuses et à des activités religieuses. Ils ont le droit d'inscrire leurs enfants dans des écoles indépendantes afin d'avoir accès à un environnement d'apprentissage cadrant avec les fondements de leur foi. Toutefois, peu importe la perspective ou la croyance religieuse concernant la diversité d'orientations et d'identités sexuelles et leur expression, il n'est pas permis à une école de discriminer d'une manière interdite par le *Code des droits de la personne* du Manitoba (le Code) à l'encontre des autres en se fondant sur leur orientation sexuelle ou toute autre forme ou combinaison de caractéristiques protégées.

- Q.** Est-ce que les écoles des Premières nations doivent élaborer des lignes directrices sur le respect de la diversité humaine?
- R.** La *Loi sur les écoles publiques* s'applique uniquement aux écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées. Dans le cas des divisions scolaires ayant des ententes éducatives avec des Premières nations, ces écoles ne sont pas considérées comme des écoles publiques. Toutefois, ces écoles pourraient être encouragées à adopter les lignes directrices de la division scolaire avec laquelle elles ont une entente, auquel cas les exigences de la Loi modifiant la *Loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)* s'appliqueraient.
- Q.** Est-ce qu'il faudrait prendre des mesures d'adaptation pour un groupe d'élèves qui souhaite créer un groupe religieux dirigé par les élèves?
- R.** Le *Code* inclut la religion ou la croyance, les croyances religieuses, les associations religieuses et les activités religieuses dans les caractéristiques protégées. Les récentes modifications à la *Loi sur les écoles publiques* incluent des références particulières au *Code des droits de la personne*. Les élèves qui veulent créer un groupe fondé sur la religion dirigé par les élèves doivent donc bénéficier de chances égales aux autres élèves. Les élèves devraient être autorisés à former des clubs parascolaires ou à tenir des activités fondées sur la religion, tant que l'adhésion est volontairement ouverte à tous les élèves de l'école et que la tenue des activités du groupe se fait de manière sûre et inclusive. Le club devrait être utilisé comme véhicule pour discuter des questions ayant des incidences sur les membres en tant qu'élèves.
- Il est important de reconnaître que ces groupes sont comme tous les autres groupes offerts à une école, sauf qu'ils sont liés à la religion. Par conséquent, ils devraient être traités de la même manière que tout autre club créé par les élèves à l'école, par exemple une alliance gai-hétéro, un club d'échecs, un club d'astronomie ou un club de judo. Les divisions scolaires peuvent envisager d'établir des lignes directrices et des procédures pour les groupes ou les clubs dirigés par les élèves afin de les aider à fonctionner adéquatement.

Annexe F

Lignes directrices et procédures possibles pour le lancement ou l'appui d'une organisation ou d'une activité étudiante

Afin d'aider le personnel et les élèves à lancer des clubs ou des activités qui favorisent le respect de la diversité humaine dans leur école, on devrait envisager et mettre en œuvre des lignes directrices et des procédures comme les suivantes :

- Le club ou les activités devraient être conformes aux lignes directrices de la commission scolaire et de l'école et les respecter.
- Tous les clubs et toutes les activités devraient être ouverts à tous les élèves qui souhaitent y participer de manière appropriée.
- Pour mettre en place un club ou une activité scolaire, des procédures claires et constantes devraient être suivies. Ci-dessous se trouvent des exemples de telles procédures.
- Une proposition écrite d'au moins un élève qui souhaite créer un club étudiant ou organiser une activité particulière devrait être présentée à la direction de l'école à des fins d'examen. La nature et l'objectif du club ou de l'activité devraient être clairement indiqués, accompagnés de tout renseignement d'appui comme une évaluation du climat scolaire, les obstacles possibles, la justification pour le club ou l'activité, la fréquence des rencontres, la manière dont les rencontres seront annoncées, un énoncé de mission et les règles ou les lignes directrices proposées du groupe.
- La proposition devrait être examinée par l'administration scolaire, en consultation avec d'autres membres du personnel scolaire appropriés, comme les conseillers scolaires, les travailleurs sociaux ou d'autres personnes-ressources, pour vérifier :
 - l'objectif ou les buts de l'activité ou du club;
 - les besoins en matière de supervision, de locaux et autres ressources;
 - la conformité de la proposition aux principes de l'école et de la division.
- L'administration scolaire devrait veiller à ce que tous les clubs ou toutes les activités approuvés soient supervisés et appuyés adéquatement. Cette mesure comprend la désignation de membres du personnel particuliers en tant que conseillers de la faculté ou superviseurs de la faculté et, dans le cas des clubs continus, la désignation d'un lieu de rencontre approprié et sécuritaire dans l'école.

- Tous les élèves participants à un club ou à une activité doivent accepter de respecter la vie privée des élèves participant. On peut interdire aux élèves participant d'utiliser des appareils électroniques personnels pendant les rencontres, et de publier des renseignements personnels sur des sites de médias sociaux ou de divulguer des renseignements personnels de toute autre manière. Les conséquences découlant du défaut de se conformer aux règles et aux lignes directrices établies devraient être clairement déterminées, et pourraient comprendre la suspension du groupe dans son ensemble, ou d'un ou de plusieurs membres individuels du groupe.
- Les conseillers ou les superviseurs de faculté doivent être présents à toutes les rencontres du groupe ou pendant toutes les activités.
- L'ordre du jour ou les activités de chaque rencontre du club doivent être planifiés d'avance afin que les membres du club puissent se rendre aux rencontres prêts à participer.
- Si une question nécessitant la participation ou l'intervention d'organismes externes (comme les services à l'enfant et à la famille ou les organismes d'application de la loi), on doit tenter d'obtenir ces services le plus tôt possible.

Ci-dessous se trouvent deux exemples de lignes directrices d'autres provinces (en anglais seulement) :

- Hamilton-Wentworth District School Board, Faith Club And Prayer Activities : www.hwdsb.on.ca/wp-content/uploads/2012/05/Faith-Club-And-Prayer-Activities.pdf
- Surrey School District : www.surreyschools.ca/ParentServices/ParentInfoBrochures/Documents/Extra-curricActivities-English.pdf

Références

- Agence de la santé publique du Canada. *Questions & réponses : L'identité sexuelle à l'école*. Ottawa, Ontario : Agence de la santé publique du Canada, 2011. Affiché en ligne à <publications.gc.ca/collections/collection_2012/aspc-phac/HP5-97-2-2011-fra.pdf>.
- . *Questions & réponses : L'orientation sexuelle à l'école*. Ottawa, Ontario : Agence de la santé publique du Canada, 2010. Affiché en ligne à <www.sieccan.org/pdf/phac_orientation_qa-fr.pdf>.
- Canada. Ministère de la Justice Canada. *Charte canadienne des droits et libertés*. Ottawa, Ontario : Ministère de la Justice, 1982. Affiché en ligne à <laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>.
- Commission des droits de la personne du Manitoba. Page d'accueil. <www.manitobahumanrights.ca/index.fr.html> (13 janv. 2014).
- . « Feuille de renseignements : La discrimination est interdite par le Code des droits de la personne ». 2010. <www.manitobahumanrights.ca/factsheet_discrimination.fr.html> (13 janv. 2014).
- . « Mesures d'adaptation raisonnables ». *Les droits de la personne au Manitoba*. 2010. <www.manitobahumanrights.ca/reasonableaccommodation.fr.html> (10 janv. 2014).
- . « Qu'est-ce que le harcèlement? ». *Les droits de la personne au Manitoba*. 2010. <www.manitobahumanrights.ca/harassment.fr.html> (9 janv. 2014).
- Division scolaire de Winnipeg. « Policy IGAB: Diversity and Equity Education ». Lignes directrices de la division scolaire de Winnipeg. 1^{er} oct. 2012. <www.winnipeg.sd.ca/administration%20services/policy/wsd-policies/Documents/IGAB-DiversityandEquityEducation.pdf> (10 janv. 2014).
- Éducation et Enseignement supérieur Manitoba. *Mandat, mission, vision, objectifs primordiaux et champs d'action prioritaires*. <www.edu.gov.mb.ca/ed/mandat.html> (7 janv. 2014).
- Éducation Manitoba. *Plan éducatif personnalisé – Guide d'élaboration et de mise en œuvre d'un PEP*. Winnipeg, Manitoba : Éducation Manitoba, 2010. Affiché en ligne à <www.edu.gov.mb.ca/m12/enfdiff/pps/pep.html>.
- Manitoba. *Charte de la sécurité dans les écoles (modification de diverses dispositions législatives)*. L.M. 2004, c. 24. Winnipeg, Manitoba : Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 2004. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/laws/statutes/2004/c02404f.php>.
- . *Code des droits de la personne*. C.P.L.M. c. H175. Winnipeg, Manitoba : Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 1987. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>.

- . *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques (cyberintimidation et utilisation de dispositifs électroniques)*. L.M. 2008, c. 25. Winnipeg, Manitoba : Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 2008. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/laws/statutes/2008/c02508f.php>.
 - . *Loi modifiant la loi sur les écoles publiques (milieux scolaires favorisant la sécurité et l'inclusivité)*, projet de loi 18. Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 2008. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b018f.php>.
 - . *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques (obligation de faire rapport des cas d'intimidation et des préjudices subis)*. L.M. 2011, c. 18. Winnipeg, Manitoba : Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 2008. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/laws/statutes/2011/c01811f.php>.
 - . *Loi sur les écoles publiques*. C.P.L.M. c. P250. Winnipeg, Manitoba : Imprimeur de la Reine, Publications officielles, 1987. Affiché en ligne à <web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.
- Taylor, Catherine, Tracey Peter, Kevin Schachter, Stacey Beldom, Zoe Gross, TL McMinn et Sarah Paquin. *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia: The First National Climate Survey on Homophobia in Canadian Schools*. Phase One Report. Toronto, Ontario : Egale Canada Human Rights Trust, 2008.



Printed in Canada
Imprimé au Canada