

DOMAINE : **ÉLÈVES**

En vigueur le : 20 février 2001 (SP-01-21)

POLITIQUE :

Révisée le : 27 mars 2007 (SP-07-18)

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT – ÉLÈVES

Le Conseil s'engage à créer et à maintenir un milieu de travail et d'apprentissage qui assure le respect des membres du personnel et des élèves et qui est exempt de discrimination et de harcèlement pour des motifs illicites, tels qu'ils sont définis dans la présente directive administrative. La présente directive administrative sera mise en application en vertu de la *Loi constitutionnelle* et de la *Loi sur l'éducation*.

I. MODALITÉS D'APPLICATION

La présente directive administrative s'applique à toutes les personnes participant aux activités du Conseil, y compris les personnes engagées pour accomplir une fonction rémunérée ou bénévole au nom du Conseil ou relevant de sa compétence. Sans que soit limitée la portée générale de la présente directive administrative, les modalités décrites aux présentes s'appliquent :

- à l'ensemble des élèves du Conseil;

La directive administrative s'applique aux activités courantes du Conseil et aux activités spéciales qu'il aura approuvées et qui se déroulent dans les locaux appartenant au Conseil.

II. DÉFINITIONS

1. « Motifs illicites »

Les motifs illicites de discrimination en vertu de la directive administrative du Conseil sont ceux qui sont énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, c'est-à-dire, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

2. « Personne responsable »

« Personne responsable » s'entend de toute personne qui, participant aux activités du Conseil, exerce une autorité sur une personne ou ayant la confiance d'une personne susceptible de faire l'objet de discrimination ou de harcèlement comme les conseillers scolaires, les cadres, les enseignants, les paraprofessionnels, les éducateurs, le personnel de soutien, les personnes qui supervisent à *l'heure* du midi, les personnes engagées à forfait par le Conseil, les personnes rémunérées dans le cadre d'une activité approuvée par le Conseil et les bénévoles.

3. « **Plaignante ou plaignant** »

« Plaignante ou plaignant » s'entend de toute personne qui apporte une plainte de discrimination ou de harcèlement.

4. « **Défenderesse ou défendeur** »

« Défenderesse ou défendeur » s'entend de toute personne qui est accusée de discrimination ou de harcèlement

5. « **Discrimination** »

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou non, reposant sur des motifs illicites, qui impose à une personne, mais pas aux autres, des charges, des obligations ou des désavantages, ou qui interdit ou limite à cette personne, mais pas aux autres, l'accès à des possibilités, à des bénéfices ou à des avantages.

6. « **Harcèlement** »

Le harcèlement est une forme de discrimination qui se manifeste par une conduite associée à un motif illicite touchant le milieu de travail et d'apprentissage ou qui produit des effets néfastes sur ce milieu pour la ou les personnes qui font l'objet du harcèlement dans des circonstances où l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que son comportement est inopportun.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, mais il comporte généralement une conduite, des commentaires ou des affichages qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, avilissants, abaissants, malveillants et dégradants ou qui offensent, gênent, humilient ou embarrassent une personne ou un groupe de personnes. Voici certains exemples de harcèlement qui ne limitent en rien la portée de la définition qui est donnée de ce terme :

- a) remarques, plaisanteries, surnoms, insinuations ou sarcasmes importuns liés à un motif illicite comme le sexe, l'âge, la race ou l'ascendance d'une personne;
- b) abus ou menaces écrites ou verbales liés à un motif illicite;
- c) insultes de nature raciale ou ethnique;
- d) affichages potentiellement offensants liés à des motifs illicites, par exemple des affiches ou des graffitis de nature sexuelle, raciale ou ethnique;
- e) utilisation d'un langage qui renforce les stéréotypes basés sur des motifs illicites;
- f) actes de vandalisme ou agressions physiques causés par des motifs illicites;
- g) comportement condescendant ou paternaliste lié à des motifs illicites qui nuit au respect de soi ou au rendement.

La discipline est indispensable en éducation et ne constitue pas en soi du harcèlement. Toutefois, il est essentiel que les personnes responsables :

- a) fixent et communiquent des normes de conduite et de performance, des critères, des règles et des règlements non discriminatoires;

- b) appliquent uniformément les mesures correctives et les sanctions disciplinaires, sans discrimination ni harcèlement basées sur des motifs illicites;
- c) utilisent un langage non discriminatoire et s'adressent aux personnes par leur nom et évitent d'employer un jargon méprisant ou des termes injurieux.

7. « **Harcèlement sexuel** »

Le harcèlement sexuel consiste, entre autres, en des propositions sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres conduites verbales ou physiques importunes de nature sexuelle ou reliées au fait qu'une personne est de sexe féminin ou masculin, lorsque :

- a) le fait de signaler ou de repousser cette conduite peut influencer sur les décisions concernant la personne;
- b) la conduite a pour but ou conséquence d'entraver la performance de la personne;
- c) la conduite nuit au milieu.

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel qui ne limitent en rien la portée de la définition qui est donnée de ce terme :

- a) conduite criminelle comme l'agression ou les mauvais traitements physiques ou sexuels;
- b) commentaires déplacés sur le corps ou l'apparence d'une personne;
- c) regards concupiscent (sensuels, avec convoitise) et autres gestes obscènes ou suggestifs;
- d) promesses ou menaces liées au consentement à des faveurs sexuelles;
- e) graffitis de nature sexuelle ou sexiste ou tout affichage de matériel ou d'illustrations explicitement sexuels;
- f) contact physique importun, y compris les touchers, les baisers, les caresses et les pincements;
- g) flirt, remarques sexuelles, invitations ou demandes importunes, directes ou explicites;
- h) emploi d'un langage sexuel déplacé ou méprisant.

8. « **Représailles** »

Les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant dans tous les cas de discrimination ou de harcèlement. Voici certains exemples de représailles :

- a) mesures de vengeance visant à punir une personne qui a déposé une plainte de discrimination ou de harcèlement;
- b) menace de vengeance visant à dissuader une personne de déposer une plainte de discrimination ou de harcèlement.

Dans les situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent également comprendre :

- a) des mesures de vengeance visant à punir une personne qui a repoussé des propositions sexuelles;
- b) des menaces de vengeance si des propositions sexuelles sont repoussées.

9. « Inaction »

Une personne responsable qui est au courant ou devrait raisonnablement être au courant de l'existence possible de discrimination ou de harcèlement, qui néglige de prendre les mesures qui s'imposent et qui ferme les yeux sur la discrimination ou le harcèlement est passible des sanctions prévues dans la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.

III. PERSONNES-RESSOURCES

Selon le paragraphe 72(1) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille, L.R.O. 2000*, la personne-ressource doit être la Société d'aide à l'enfance qui travaille étroitement avec toute autre personne qui peut venir en aide à l'élève, et ce, pour les élèves ayant moins de seize (16) ans.

Pour les élèves ayant seize (16) ans ou plus, la personne-ressource est toute personne qui peut venir en aide à l'élève. Le Conseil a tout de même le droit d'intervenir pour le plus grand bien-être de chacun de ses élèves.

IV. PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont essentielles à la création d'un milieu de travail et d'apprentissage exempt de discrimination et de harcèlement. À cette fin, le Conseil doit :

- a) communiquer l'objectif du Conseil consistant à créer et à maintenir un milieu de travail et d'apprentissage exempt de discrimination et de harcèlement;
- b) prendre les mesures qui s'imposent dès qu'il prend connaissance d'un cas de discrimination ou de harcèlement;
- c) assurer le suivi lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement est soupçonné ou qu'une rumeur à cet effet circule, en étant conscient que les personnes qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement sont souvent réticentes à le signaler.

V. PROCÉDURE DE PLAINTE

Le Conseil s'engage à traiter de façon juste et équitable tous les élèves sous sa juridiction.

1. Réception de plaintes

Tout élève qui est victime de discrimination ou de harcèlement alors qu'il participe aux activités du Conseil est encouragé à déposer une plainte à cet égard. Les plaintes de cet ordre doivent être déposées verbalement ou par écrit auprès des personnes susceptibles d'aider l'élève et qui achemine cette plainte à la Société d'aide à l'enfance si l'élève a moins de seize (16) ans « *Loi sur les services à l'enfance et à la famille, paragraphe 72(1)* » ou au Conseil si l'élève a seize (16) ans et plus.

VI. TENUE DES DOSSIERS

Conformément à la présente directive administrative et celle sur la « Violence et prévention de la violence à l'école - ÉLV 8.3 », le directeur de l'éducation doit documenter tout incident violent ou voie de fait présumée et le signaler au ministère de l'Éducation. Ce dossier doit contenir toute la documentation pertinente, y compris :

- a) le formulaire de signalement des incidents violents tel que présenté dans la directive administrative « Violence et prévention de la violence à l'école - ÉLV 8.3 ».

Ce formulaire doit être déposé dans le dossier de l'élève concerné.