

**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE**

En vigueur le : 1<sup>er</sup> février 2013

Domaine : ADMINISTRATION

Révisée le :

## ÉCOLES ACCUEILLANTES

### ÉNONCÉ :

L'équité, l'éducation inclusive et l'accueil de tous sont des principes auxquels le Conseil scolaire catholique MonAvenir croit fermement. C'est en favorisant l'accueil et l'acceptation de tous que le Conseil base ses interventions envers ses élèves, le personnel et les membres de la communauté.

### OBJECTIF :

Conformément à la Loi sur l'éducation (modifiée par le projet de loi 13), la présente directive administrative a pour but de s'assurer que le Conseil instaure une culture basée sur le leadership partagé et éclairé afin d'améliorer la réussite et le mieux-être des élèves et de diminuer les écarts en matière de réussite entre les élèves en considérant tous les obstacles qui peuvent être discriminatoires et/ou porter préjudice à l'individu ou à un groupe.

### DÉFINITION DU TERME « INTIMIDATION » :

« C'est un comportement pouvant être agressif et qui est généralement répété par un élève envers une autre personne, dans lequel il y a déséquilibre de pouvoir et qui, à la fois :

- a. a pour but, ou dont l'élève devrait savoir qu'il aura vraisemblablement cet effet :
  - i. Soit de causer à la personne un préjudice, de la peur ou de la détresse, y compris un préjudice corporel, psychologique, social ou scolaire, un préjudice à la réputation ou un préjudice matériel
  - ii. Soit de créer un climat négatif pour la personne à l'école
- b. Se produit dans un contexte de déséquilibre de pouvoir réel ou perçu, entre l'élève et l'autre personne, selon des facteurs tels que la taille, la force, l'âge, l'intelligence, le pouvoir des pairs, la situation économique, le statut social, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, la race, le handicap ou les besoins particuliers.<sup>1</sup> »

<sup>1</sup> Source : *Loi sur l'éducation (modifiée par le projet de loi 13)*

### MODALITÉS :

#### **Attentes envers l'administration**

1. Rendre disponible, à tous les deux ans, le sondage anonyme auprès des élèves, du personnel et des parents afin de prendre le pouls du climat scolaire et que cet exercice soit en lien avec l'équité, l'inclusion et l'accueil.
2. Appuyer le personnel des écoles afin qu'il soit prêt à intervenir dans des situations d'intimidation et l'accompagner dans l'élaboration des plans d'école afin que ceux-ci incluent des mesures préventives.
3. Accueillir chaque individu et reconnaître que chaque personne est unique et peut avoir des besoins différents.  
Pour ce faire, l'administration doit tenir compte de la note politique/programmes sur la discipline progressive et la directive administrative sur le même sujet dans ses interventions disciplinaires auprès de tous les élèves.
4. Reconnaître que les victimes d'intimidation ainsi que les personnes impliquées dans un conflit ont besoin de soutien et d'appui et s'engager à agir en conséquence. Reconnaître aussi que les instigateurs et les témoins peuvent aussi avoir besoin de soutien et d'appui et qu'ils doivent aussi s'engager à agir en conséquence.
5. Offrir de la formation au personnel scolaire sur les composantes de la loi 13 incluant l'accueil, l'inclusion et l'acceptation des différences et sur la protection des victimes et leur proposer des mesures pour contrer l'intimidation.
6. Mettre en place des procédures pour permettre aux parents et aux autres membres de la communauté de signaler les actes d'intimidation.
7. Appuyer les initiatives des élèves en s'assurant de faire la promotion de l'accueil et d'un climat scolaire positif et ce, dans la poursuite de l'atteinte des valeurs évangéliques préconisées par les enseignements de Jésus.

#### **Attentes envers la direction d'école**

1. Respecter et mettre en œuvre les directives administratives, les programmes, les procédures et les services afin de lutter contre le racisme, l'homophobie, l'intimidation, le harcèlement, tout en encourageant et en maintenant un milieu de travail et d'apprentissage catholique qui favorise une compréhension interraciale et interculturelle

tolérante et inclusive.

2. Instaurer une culture basée sur le leadership partagé et éclairé afin d'améliorer la réussite et le mieux-être des élèves et de diminuer les écarts entre les élèves en matière de réussite en cernant tous les obstacles qui peuvent être discriminatoires.
3. Administrer, au moins une fois à tous les deux ans, le sondage sur le climat scolaire, l'équité, l'inclusion et l'accueil afin que celui-ci soit répondu par les élèves, le personnel et les parents et que les résultats et les conclusions alimentent les discussions sur la mise en œuvre de stratégies efficaces qui favorisent un le climat scolaire positif et que celles-ci soient insérées dans le plan d'école.
4. Mettre en œuvre les mesures prescrites dans la note, politique et programmes sur la discipline progressive et la directive administrative sur le même sujet dans ses interventions disciplinaires auprès des élèves.
5. S'assurer d'offrir un soutien et un appui aux victimes d'intimidation ainsi qu'à l'intimidateur et, au besoin aux témoins d'actes d'intimidation. Offrir de la formation à l'équipe-école pour mieux intervenir dans les cas d'actes d'intimidation.
6. Mettre en place un système de communication qui permet aux parents et autres membres de la communauté de signaler à la direction tout acte d'intimidation et/ou de violence.
7. Enquêter sur les incidents violents qui lui sont rapportés et que les résultats de l'enquête soient communiqués à la personne qui a rapporté l'incident.
8. Appuyer les initiatives des élèves telles que la mise en place de clubs inclusifs qui encouragent entre autres, la lutte contre le racisme, des clubs qui encouragent la sensibilisation aux personnes de toute orientation sexuelle et aux personnes aux prises avec des handicaps. La direction doit s'assurer que les clubs formés accueillent tous les élèves qui désirent y participer et que ces groupes promeuvent un climat scolaire positif tout en poursuivant l'atteinte des valeurs évangéliques préconisées par les enseignements de Jésus.
9. Consigner tout incident d'intimidation ou de violence témoigné par un adulte sur le formulaire prévu à cet effet et procéder à l'enquête sur l'incident rapporté.
10. Communiquer aux parents de l'élève qui s'est livré à une activité ayant causé un incident grave impliquant des élèves, les renseignements suivants :

- a) La nature de l'activité ayant causé un préjudice à l'élève
  - b) La nature du préjudice causé à l'autre élève
  - c) La nature des mesures disciplinaires prises en réponse à l'activité
  - d) Les appuis qui seront fournis à l'élève en réponse à sa participation à l'activité
11. S'assurer que le personnel reçoive les renseignements nécessaires qui sont consignés dans le Dossier scolaire de l'Ontario (DSO) de l'élève qui est susceptible de nuire au climat scolaire et aux employés qui travaillent directement avec l'élève. Ces renseignements sont communiqués en tenant compte des lois touchant la divulgation de renseignements personnels et de la protection de la vie privée.
  12. Mettre en place un mécanisme pour le transfert d'informations pour un élève qui change d'école, peu importe le conseil qui accueille l'élève.
  13. Recevoir toute demande d'élève pour former un club.
  14. Recevoir la recommandation de l'ensemble des membres du club du nom à donner à leur club pour fins d'approbation.
  15. S'assurer que tout club soit sous la supervision d'un membre du personnel qui connaît la doctrine catholique et y adhère.
  16. S'assurer que les élèves comprennent la définition de l'intimidation et de cyber-intimidation et respectent la directive administrative à cet égard.
  17. S'assurer que les élèves mettent en pratique quotidiennement dans leurs gestes et leurs paroles les stratégies enseignées afin de contribuer à un climat scolaire positif et accueillant.

### **Attentes envers le personnel**

1. Respecter et suivre les directives administratives, les programmes, les procédures et les services préconisés par le Conseil afin de contrer le racisme, l'homophobie, l'intimidation, le harcèlement, tout en encourageant et en maintenant un milieu de travail et d'apprentissage catholique qui favorise une compréhension interraciale et interculturelle tolérante et inclusive.
  2. Appuyé par les éducateurs et les aides-enseignantes, le personnel enseignant doit mettre en œuvre des stratégies pédagogiques de haut rendement afin d'améliorer la réussite et le mieux-être des élèves, et de diminuer les écarts en matière de réussite entre les élèves en cernant tous les obstacles qui peuvent être discriminatoires.
  3. Faciliter l'administration du sondage sur le climat scolaire et s'assurer que celui-ci est répondu par les élèves.
- Le personnel doit également répondre au sondage et doit encourager les parents à répondre

au sondage dans le but d'alimenter les discussions sur la mise en œuvre de stratégies efficaces pour rendre le climat scolaire plus positif.

4. Reconnaître que chaque individu est unique et peut avoir des besoins différents. Le personnel doit tenir compte de la note, politique et programme sur la discipline progressive et la directive administrative sur le même sujet dans ses interventions disciplinaires auprès de tous les élèves.
5. Offrir son appui et soutien aux victimes d'intimidation.
6. Participer aux formations données par le Conseil sur l'accueil, sur les mesures pour contrer l'intimidation et sur la protection des victimes et mettre en place les stratégies, les mesures et les pratiques gagnantes préconisées par le Conseil.
7. Être à l'écoute des élèves pour les demandes de club et encourager la mise sur pied d'activités initiées par ces derniers. La direction d'école s'attend à ce que le personnel appuie ces initiatives en s'assurant qu'elles fassent la promotion de l'accueil et d'un climat scolaire positif et qu'elles s'inscrivent dans la poursuite de l'atteinte des valeurs évangéliques préconisées par les enseignements de Jésus.
8. Rapporter tout incident grave par écrit à la direction de l'école.

### **Attentes envers les parents, les tuteurs et les visiteurs**

1. Contribuer à un environnement de travail et d'apprentissage catholique propice à un climat sain et positif
2. S'attendre à ce que les partenaires offrant des programmes avant et/ou après les heures de classe respectent les éléments indiqués dans cette directive administrative. Il en est de même pour les groupes communautaires qui louent les espaces appartenant au Conseil, les garderies et autres qui utilisent les locaux appartenant au Conseil.

### **DOCUMENTS CONNEXES**

[Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive](#), ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009.

Faits en bref : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/EquiteEnBref.pdf>

[Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario, lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques](#), ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009.

Note politique/programmes no 119, « [Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et](#)

[d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario](#) », ministère de l'Éducation de l'Ontario, 24 juin 2009.

Note Politique no 128, « [Code de conduite provincial et codes de conduite des Conseils scolaires](#) ». Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 5 décembre 2012.

Note Politique/programmes no 141, « [Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'une suspension à long terme](#) », ministère de l'Éducation de l'Ontario, 5 décembre 2012.

Note Politique/programmes no 142, « [Programmes des conseils scolaires pour élèves faisant l'objet d'un renvoi](#) », ministère de l'Éducation de l'Ontario, 5 décembre 2012.  
<http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/142f.pdf>

Note Politique/Programmes no 144, « [Prévention de l'intimidation et intervention](#) », ministère de l'Éducation de l'Ontario, 5 décembre 2012.

Note Politique/Programmes no 145, « [Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves](#) », ministère de l'Éducation de l'Ontario, 5 décembre 2012.

Notes politiques/programmes : <http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/ppmf.html>

### **Assemblée des évêques catholiques de l'Ontario**

- Lettre datée du 31 mars 2003, [Teaching Sexual Morality in Catholic Schools](#)
- Lettre datée du 3 août 2004, [Pastoral Care of Students with a Same-Sex Orientation](#)
- 4 octobre 2010, [Déclaration des évêques catholiques sur l'élaboration des politiques relativement à la stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive](#).
- « [Respecter la différence](#) », ressource pour les écoles catholiques de la province de l'Ontario au sujet de l'établissement et de l'animation d'activités et d'organisations visant à promouvoir l'équité et le respect pour tous les élèves.

### **DOCUMENT DU CONSEIL**

*Lignes directrices des adaptations pour motifs religieux à l'intention des administrateurs scolaires*, novembre 2011.