



**COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES**  
**EASTERN SHORES SCHOOL BOARD**

---

**DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE DANS LES  
ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES**

**POLITIQUE ES-185**

Adoptée le : 13 décembre 2006  
Modifiée le : 21 avril 2020

Résolution : C06-12-328  
C20-04-548

## Champ d'application

La Commission scolaire Eastern Shores (CSES) s'engage à favoriser, au sein de ses établissements scolaires et de ses centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes, une atmosphère qui permette aux étudiants de travailler et d'apprendre dans un milieu scolaire sécuritaire, d'être traités avec dignité et respect et d'être libres de toute discrimination et de tout harcèlement. La présente politique englobe de nombreux intervenants et détermine leur rôle pour ce qui est de favoriser des écoles et des centres sécuritaires pour tous. Le terme « établissements scolaires » utilisé ici comprend toutes les écoles et tous les centres de la commission scolaire. Le terme « direction » englobe toutes les équipes de direction et les coordonnateurs des centres de la CSES.

### 1. DÉFINITIONS

**Groupes LGBTQ+** : Regroupement d'élèves et de membres du personnel qui promeut le bien-être, l'acceptation et l'égalité entre les personnes qui s'identifient comme étant lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, allosexuelles, bispirituelles et cisgenres. Voir également OSIG.

**OSIG** : « Orientation sexuelle et identité de genre » est un concept que l'on retrouve dans le BC Human Rights Code pour décrire un type de discrimination interdite. Il s'agit d'un terme inclusif qui comprend toutes les personnes, qu'elles se définissent selon leur orientation sexuelle ou l'éventail de l'identité de genre, y compris les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, allosexuelles, bispirituelles, hétérosexuelles et cisgenres.

**Recours** : Ensemble de procédures officielles et documentées visant à résoudre une plainte.

**Loi sur la protection de la jeunesse** : Loi qui établit les droits des enfants et des parents et les principes fondamentaux qui sous-tendent des interventions sociales et légales en matière de protection de la jeunesse au Québec. La loi s'applique aux situations où la sécurité ou le développement de mineurs de moins de 18 ans est ou pourrait être en danger. Son objectif est de mettre fin à ces situations et de prévenir leur récurrence.

**Discrimination** : Lorsqu'une personne ou un groupe de personnes sont traitées différemment en fonction de caractéristiques personnelles. La discrimination peut être une question de distinction, d'exclusion ou de préférence. Elle peut être pratiquée par une personne ou une organisation. La discrimination crée des inégalités entre les gens et empêche une personne ou un groupe de personnes qui y est assujéti d'exercer pleinement ses droits. Il existe plusieurs formes de discrimination : directe, indirecte et systémique. Toutes les formes de discrimination sont interdites en vertu de la [Charte des droits et libertés de la personne](#). En voici des exemples : être traité différemment en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression, de sa langue, de ses croyances, de sa race, de la couleur de sa peau, d'un handicap, de sa religion, de son rang social, etc.

Charte des droits et libertés de la personne, c. C-12, article 1.1.10 . « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ».

**Harcèlement** : Se produit lorsque le comportement d'une personne mine la dignité et le bien-être physique ou psychologique d'une autre personne ou d'un groupe de personnes. Il peut s'agir de remarques ou d'un comportement offensifs, désobligeants, hostiles ou indésirables ciblant une personne ou un groupe de personnes. Un seul incident grave qui a un effet néfaste à long terme sur la personne visée peut également constituer du harcèlement. Le harcèlement fondé sur des caractéristiques personnelles est jugé être de nature discriminatoire, ce qui est interdit aux termes de la [Charte des droits et libertés de la personne](#). Par exemple, être victime d'un comportement non souhaité en personne ou sur les médias sociaux, qui est de nature dégradante ou humiliante sur le plan sexuel, qui vise à rabaisser ou à causer de la gêne, qui est menaçant, fait usage d'un langage abusif et comporte des gestes ou des injures raciales, qui vise à répandre des rumeurs malveillantes ou qui accuse à tort.

**Collectivité scolaire** : Comprend le personnel, les élèves, les parents, les bénévoles et les partenaires de la collectivité.

## 2. PROCÉDURES

- 2.1 Les droits des employés énoncés dans les conventions collectives respectives demeurent en vigueur.
- 2.2 Aucun élément de la présente politique ne libère les employés de la CSES des obligations qui leur sont imposées en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.
- 2.3 Les attentes et les étapes à suivre seront expliquées individuellement dans le code de conduite de chaque école.
- 2.4 Les élèves qui harcèlent autrui en milieu scolaire devront subir des conséquences qui seront justes, équitables et cohérentes avec les objectifs généraux du programme éducatif.
- 2.5 Si un employé doit être discipliné en raison d'une plainte, il convient de suivre le processus décrit dans la convention collective pertinente ou dans le *Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires*.
- 2.6 La CSES fera activement enquête quant à tous les signalements soumis, conformément à la procédure décrite aux présentes, et prendra des mesures appropriées lorsque les plaintes présentées sont justifiées.
- 2.7 Toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle.
- 2.8 Tous les membres du personnel doivent connaître l'existence du programme d'aide aux employés mis à leur disposition. Le numéro de téléphone du programme doit être affiché dans chacune des salles du personnel.

## 3. RESPONSABILITÉS

3.1 Les membres de la collectivité scolaire doivent :

- 3.1.1 signaler tout incident à la direction de l'école ou à un adulte de confiance au sein de l'établissement scolaire;
- 3.1.2 s'attendre à ce que chaque incident fasse promptement l'objet d'une enquête menée dans le respect de la confidentialité;
- 3.1.3 avoir le droit à un processus de résolution informelle (entente mutuelle satisfaisante pour toutes les parties et assortie de conséquences);
- 3.1.4 avoir le droit à un mécanisme officiel de recours (plainte déposée officiellement par écrit, nécessitant la signature des parents lorsque requise par la loi et par la direction de l'école);
- 3.1.5 respecter et promouvoir la diversité.

#### **4 SIGNALEMENT**

4.1 Les formulaires de l'annexe A peuvent être utilisés pour signaler des incidents de harcèlement et/ou de discrimination.

#### **5 ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE (OSIG) DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES**

5.1 Rôles et responsabilités

- 5.1.4 L'établissement scolaire collaborera avec la personne visée et sa famille, au besoin, pour leur fournir un soutien adéquat et répondre à leurs besoins et préoccupations. On misera sur une démarche au cas par cas pour respecter le caractère unique de chaque école et communauté culturelle.
- 5.1.5 L'école mettra en oeuvre des accommodements pour l'élève selon les besoins exprimés par ce dernier.
- 5.1.6 L'école doit, par exemple, mettre sur pied un comité composé de divers intervenants du milieu scolaire (psychoéducateur, adjointe administrative, etc.), élaborer des stratégies, souligner la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et déterminer une personne-ressource qui servira de point de contact sûr pour les élèves qui ont besoin de soutien.

5.1.7 Tous les établissements de la CSES doivent adopter des pratiques justes et équitables pour respecter la dignité et l'intégrité des personnes. Par-dessus tout, des mesures seront mises en place pour respecter le caractère unique de chacun.

## 6.2 Protection des renseignements personnels

6.2.1 Les élèves ont droit à la protection de leurs renseignements personnels, à moins qu'un élève n'en décide autrement. Les établissements scolaires doivent respecter le caractère confidentiel du statut OSIG de l'élève et ne pas le divulguer à autrui à moins qu'il n'y ait un besoin précis.

6.2.2 Compte tenu du fait que certains élèves ne souhaitent pas révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre à la maison, un établissement scolaire ne doit jamais divulguer le statut d'un élève à un proche sans le consentement de l'élève, et ce, quel que soit l'âge de l'élève. Il est proposé que des membres du personnel administratif demandent aux élèves, au début de chaque année scolaire, comment ils souhaitent qu'on s'adresse à eux dans la correspondance qui est envoyée au foyer ou lors de rencontres en présence des parents ou tuteurs.

## 6.3 Dossiers officiels de l'élève

6.3.1 L'école modifiera les dossiers officiels de l'élève pour refléter tout changement de nom légal ou de genre sur réception de la documentation voulant que le nom légal ou le sexe de ce dernier a été changé.

6.3.2 Tous les élèves ont le droit qu'on s'adresse à eux par le nom et le prénom de leur choix qui correspond à leur OSIG, peu importe si l'élève a obtenu un changement de nom légal ou de sexe. On peut inscrire le nom et le genre que privilégie l'élève sur la liste des élèves, les emplois du temps, etc.

6.3.3 S'adresser intentionnellement à un élève en utilisant le mauvais nom ou prénom peut être considéré comme une forme de discrimination qui ne sera pas tolérée.



# Commission scolaire Eastern Shores

## Eastern Shores School Board

### Fiche de signalement de l'élève

**CONFIDENTIEL**

Date : \_\_\_\_

Nom : ( \_\_\_\_\_ )       Témoin       Victime  
(Nous communiquerons avec vous de manière confidentielle pour en savoir davantage)

Type d'incident (s'il est possible de le déterminer) : Intimidation     Violence     Intimidation et violence   
Harcèlement     Discrimination     Autre  \_\_\_\_\_

Fréquence de l'incident :  Geste isolé       Comportement récurrent

Description de l'incident :

Nom de la victime présumée : \_\_\_\_\_

Groupe/classe ou titre de poste : \_\_\_\_\_

Blessures physiques :       Aucune                       Mineures                       Graves

Nom du contrevenant présumé : \_\_\_\_\_

Niveau, groupe/classe : \_\_\_\_\_

Complices, le cas échéant : \_\_\_\_\_

Témoin(s) : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Renseignements complémentaires :

---

---



# Commission scolaire Eastern Shores Eastern Shores School Board

**CONFIDENTIEL**

## Fiche de signalement du personnel

Date de l'incident : \_\_\_\_\_ Heure : \_\_\_\_\_

Nom de l'auteur du signalement : \_\_\_\_\_

Titre de poste : \_\_\_\_\_

Date à laquelle le formulaire de signalement a été soumis à la direction : \_\_\_\_\_

Nom de la victime présumée : \_\_\_\_\_

Groupe/classe ou titre de poste : \_\_\_\_\_

Blessures physiques :       Aucune                       Mineures                       Graves

Nom du contrevenant présumé : \_\_\_\_\_

Niveau, groupe/classe : \_\_\_\_\_

Complices, le cas échéant : \_\_\_\_\_

Témoin(s) : \_\_\_\_\_

Nature de l'incident : (s'il est possible de le déterminer)

Physique     Verbale     Sociale     Virtuelle     Intimidation     Violence   
Intimidation et violence     Harcèlement     Discrimination     Autre  \_\_\_\_\_

Observations :

Lieu de l'incident : \_\_\_\_\_

Autres renseignements :       Geste isolé                       Comportement récurrent

Inégalité des rapports de force :       Oui                       Non

Intervention(s) du personnel :  
\_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_



## Commission scolaire Eastern Shores Eastern Shores School Board

Annexe A-3

**CONFIDENTIEL**

### Fiche de signalement des parents

Date de l'incident : \_\_\_\_\_ Heure : \_\_\_\_\_

Nom de l'auteur du signalement : \_\_\_\_\_

N° de téléphone pour vous joindre : (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

Nom de la victime présumée : \_\_\_\_\_

Groupe/classe : \_\_\_\_\_

Blessures physiques :  Aucune  Mineures  Graves

Nom de l'agresseur présumé : \_\_\_\_\_

Niveau, groupe/classe : \_\_\_\_\_

Prénom et nom des complices, le cas échéant : \_\_\_\_\_

Témoin(s) : \_\_\_\_\_

Nature de l'incident : (s'il est possible de le déterminer) :

Physique  Verbale  Sociale  Virtuelle  Intimidation  Violence

Intimidation et violence  Harcèlement  Discrimination  Autre  \_\_\_\_\_

Observations (heure, lieu, fréquence, dates, mesures prises à ce jour) :

Autres :  Geste isolé  Comportement récurrent

Inégalité des rapports de force :  Oui  Non

Intervention(s) du personnel : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_