



<b>Politique n° 2018-CA-25</b>	<b>Établissements scolaires sécuritaires et bienveillants</b>
--------------------------------	---

<b>Adoption :</b>	<b>Resolution n°</b>	<b>CC-190327-CA-0149</b>
<b>Mise à jour :</b>	<b>Resolution n°</b>	
<b>Origine :</b>	<b>Conseil des commissaires</b>	

*NOTE : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.*

## 1.0 PRÉAMBULE

La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL) considère que tout membre de la communauté est en droit de vivre dans un environnement sain, sécuritaire, respectueux et bienveillant. Ainsi, il incombe au secteur de l'éducation de préparer nos élèves à vivre de façon responsable et à agir dans un esprit de paix, de compréhension et de tolérance dans une société libre fondée sur les principes de respect, de diversité, d'inclusion et d'égalité des sexes.

La commission scolaire considère que l'éducation doit aussi faciliter la compréhension des droits de la personne, des libertés fondamentales et le respect de l'environnement naturel.

La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier estime également qu'il est de la responsabilité de ses administrateurs, de ses employés, des parents, des élèves, des bénévoles et de toute autre personne présente dans l'environnement scolaire de s'assurer que le droit de vivre en sécurité soit maintenu. À ce titre, ces personnes sont responsables de signaler tout incident qui risque de compromettre la sécurité d'autrui et, si elles le peuvent, d'intervenir de façon sécuritaire.

## 2.0 OBJECTIFS

- 2.1 Offrir et maintenir un milieu sécuritaire, enrichissant, accueillant, respectueux et inclusif, propice à l'apprentissage et au travail;
- 2.2 Favoriser le partage des responsabilités pour le maintien d'un climat positif et sécuritaire pour les membres du personnel de l'établissement, les élèves, les parents/tuteurs et la communauté scolaire;
- 2.3 Établir des attentes claires et fixer les orientations pour l'ensemble de la communauté scolaire (les employés, les élèves, les parents et les membres de la communauté scolaire);
- 2.4 Encourager l'application de sanctions disciplinaires progressives. (Annexe I)

## 3.0 PORTÉE

La présente politique régit le secteur des jeunes, le secteur des adultes et le secteur de la formation générale aux adultes et de la formation professionnelle, les employés de la commission scolaire et tous les membres de la communauté de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier lorsque ceux-ci participent aux activités relevant de la commission scolaire ou dont les agissements peuvent influencer de façon négative les activités relevant de la commission scolaire.

3.1 La présente politique s'applique à tout comportement :

- 3.1.1 Sur le terrain de l'école et du centre administratif
- 3.1.2 À bord des autobus scolaires / lors du transport scolaire
- 3.1.3 Lors d'activités organisées par la commission scolaire, comme les événements commandités, les réunions, les conférences et les réceptions.

3.2 La présente politique et les lignes directrices s'y rapportant visent les sujets suivants :

- 3.2.1 Sanctions disciplinaires progressives
- 3.2.2 Facteurs atténuants
- 3.2.3 Code de vie
- 3.2.4 Protocoles d'intervention de l'école lors de situations de crise
- 3.2.5 Intimidation et comportement violent (élèves mineurs)
- 3.2.6 Lignes directrices concernant la suspension et l'expulsion d'un élève
- 3.2.7 Harcèlement entre adultes, employés et élèves adultes
- 3.2.8 Comportement violent entre adultes, employés et élèves adultes
- 3.2.9 Code de conduite pour les personnes qui ne sont pas des employés de la commission scolaire
- 3.2.10 Déclaration relative aux antécédents judiciaires et vérifications

#### **4.0 RÉFÉRENCES**

- 4.1 Loi sur l'instruction publique
- 4.2 *Drug Prevention and Intervention Protocol* (CSSWL – en anglais seulement)
- 4.3 Politique sur le tabac, les drogues et l'alcool (CSSWL)
- 4.4 Politique et procédure sur le harcèlement (CSSWL)
- 4.5 Politique de préparation aux sinistres (CSSWL)
- 4.6 Politique sur le respect de la diversité (CSSWL)
- 4.7 Principes directeurs (CSSWL)
- 4.8 Conventions collectives de toutes les catégories d'emploi
- 4.9 Politiques de gestion régissant les conditions d'emploi des administrateurs

#### **5.0 PRINCIPES DIRECTEURS**

Un environnement sécuritaire, bienveillant et inclusif est fondé sur les principes suivants :

- 5.1 Chaque personne joue un rôle et assume des responsabilités dans l'établissement d'un climat sécuritaire, bienveillant et inclusif à l'école.
- 5.2 La réussite dépend de la participation active de tous les intervenants qui s'engagent à partager une même vision, à respecter des objectifs communs et à faire le travail nécessaire pour les concrétiser.
- 5.3 Dans la mesure du possible, la priorité est donnée à une éducation inclusive afin d'assurer le bien-être de chaque élève et favoriser sa réussite.
- 5.4 L'établissement d'un environnement sécuritaire, bienveillant et inclusif requiert le développement de relations fondées sur le respect et la bienveillance dans toute la communauté de la commission scolaire, entre les élèves et entre les adultes (le personnel, les parents et l'ensemble des membres de la communauté).
- 5.5 Des pratiques éducatives inclusives sont déterminées et mises en œuvre par chaque enseignante et enseignant dans sa classe et font partie intégrante de l'environnement de l'établissement.
- 5.6 Dans les établissements scolaires, des politiques et des codes de vie justes et appliqués de façon uniforme favorisent la création d'un environnement d'apprentissage positif et la diminution d'incidents d'intimidation, de harcèlement et de discrimination.

- 5.7 Les comportements sociaux positifs sont enseignés et renforcés dans le curriculum et inscrits dans tous les aspects de la vie scolaire.
- 5.8 La collaboration entre les agences et les partenariats dans la communauté sont des composantes essentielles d'un environnement sécuritaire, bienveillant et inclusif.

## **6.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Dans une communauté scolaire, toutes les parties intéressées sont responsables de la création, de la promotion et du maintien d'un environnement sécuritaire, bienveillant et inclusif.

### **6.1 LE PERSONNEL DU CENTRE ADMINISTRATIF**

- 6.1.1 Assure la mise en œuvre de la présente politique et des lignes directrices s'y rapportant;
- 6.1.2 Fait preuve de leadership en mettant l'accent et la priorité sur la sécurité, la gentillesse et l'inclusion dans les établissements scolaires, conformément au plan stratégique de la commission scolaire;
- 6.1.3 Favorise la collaboration et l'établissement de partenariats avec le secteur de la santé et des services sociaux;
- 6.1.4 Favorise les occasions de perfectionnement professionnel visant à guider la mise en œuvre de la présente politique et des lignes directrices s'y rapportant;
- 6.1.5 Soutient les initiatives des établissements scolaires en ce sens;
- 6.1.6 Favorise les comportements positifs et le développement du caractère selon des valeurs éthiques fondamentales;
- 6.1.7 Met en place et supervise un processus rigoureux pour la collecte, l'analyse et la communication de données sur les actes de violence et d'intimidation parmi les élèves;
- 6.1.8 Désigne un agent de liaison responsable de soutenir les écoles dans l'application de leur plan de lutte contre la violence et l'intimidation;
- 6.1.9 Fait preuve de leadership en conseillant les établissements scolaires dans la mise en œuvre de leurs politiques et la collecte, l'analyse et la communication de données sur la sécurité et la bienveillance;
- 6.1.10 S'assure de faire connaître les principes directeurs de la présente politique et les lignes directrices s'y rapportant afin que leur philosophie sous-jacente soit bien comprise;
- 6.1.11 Favorise l'utilisation de ressources qui soutiennent la mise en œuvre de la présente politique et explore d'autres ressources et pratiques;
- 6.1.12 Exerce un rôle de modèle en adoptant un comportement social positif en personne et en ligne.

### **6.2 LE PERSONNEL DE L'ÉCOLE**

- 6.2.1 Met l'accent et la priorité sur la sécurité et la bienveillance en y intégrant les objectifs pertinents de la présente politique dans ses projets éducatifs;
- 6.2.2 Applique des sanctions disciplinaires progressives s'il y a lieu (annexe I);
- 6.2.3 Élabore un code de vie aligné sur la présente politique et les lignes directrices s'y rapportant;
- 6.2.4 Fait une mise à jour annuelle du plan de lutte contre la violence et l'intimidation et applique celui-ci de façon uniforme;
- 6.2.5 Par l'entremise du comité de lutte contre la violence et l'intimidation, effectue la collecte et l'analyse de données pour orienter les pratiques quotidiennes, la prise de décisions et les besoins d'apprentissage professionnel;
- 6.2.6 Met en place des mesures visant à soutenir les comportements positifs;

- 6.2.7 Développe, au besoin, des moyens d'action autres que la suspension à l'aide des services professionnels de l'école, par ex., conseillers d'orientation, psychologues et techniciens en adaptation scolaire;
- 6.2.8 Appuie les initiatives visant à assurer la sécurité et la bienveillance dans l'école et les salles de classe;
- 6.2.9 S'assure que tous les membres du personnel partagent la responsabilité de mettre en place la présente politique et les lignes directrices s'y rapportant et de superviser leur application dans l'école;
- 6.2.10 Enseigne et encourage les comportements sociaux positifs et donne l'exemple;
- 6.2.11 Obtient la participation des élèves dans l'application de la présente politique et des lignes directrices s'y rapportant et maintient un environnement scolaire sécuritaire, bienveillant et inclusif;
- 6.2.12 Améliore la communication avec les parents et les partenaires dans la communauté afin de sensibiliser la population sur les initiatives prises pour assurer la sécurité et la bienveillance dans l'école et encourage ceux-ci à s'impliquer activement dans la mise en œuvre de ces initiatives;
- 6.2.13 Fait la promotion des valeurs d'acceptation et d'inclusion de chaque personne, peu importe sa situation économique, son origine nationale ou ethnique, sa religion, sa culture, son image corporelle, son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge ou ses aptitudes.

### **6.3 LES CONDUCTEURS D'AUTOBUS**

- 6.3.1 Respectent et appliquent la politique de transport et le manuel des procédures;
- 6.3.2 Encouragent les comportements sociaux positifs et donnent l'exemple;
- 6.3.3 Assurent la sécurité de tous les passagers.

### **6.4 LES ÉLÈVES**

- 6.4.1 Participent activement à la création et au maintien d'une école sécuritaire, bienveillante et inclusive;
- 6.4.2 Respectent le code de vie de l'école et assument la responsabilité de leurs actes;
- 6.4.3 Se respectent, respectent les autres et respectent leur environnement scolaire;
- 6.4.4 Préservent leur sécurité physique et leur bien-être émotionnel et encouragent les autres à faire de même;
- 6.4.5 Respectent et apprécient la diversité;
- 6.4.6 Mettent en pratique des comportements sociaux positifs en personne et en ligne;
- 6.4.7 Règlent les conflits de manière non violente.

### **6.5 LES PARENTS**

- 6.5.1 Soutiennent les efforts de l'école pour créer et maintenir un environnement sécuritaire, bienveillant et inclusif;
- 6.5.2 Connaissent la présente politique, les lignes directrices s'y rapportant et le code de vie de l'école, et participent à leur mise en œuvre;
- 6.5.3 Connaissent le plan de lutte contre la violence et l'intimidation préparé par l'école et participent à sa mise en œuvre;
- 6.5.4 Mettent en pratique et valorisent les comportements sociaux positifs en personne et en ligne;
- 6.5.5 Encouragent et aident leurs enfants à respecter le code de vie de l'école;
- 6.5.6 Règlent les conflits de manière positive et non violente;
- 6.5.7 Font part de leurs inquiétudes concernant la sécurité de leurs propres enfants;
- 6.5.8 Demeurent courtois et respectueux envers le personnel de l'école en tout temps, et se montrent prêts à collaborer.

## ANNEXE I

### SANCTIONS DISCIPLINAIRES PROGRESSIVES

L'application de sanctions disciplinaires progressives est fondée sur l'utilisation d'un continuum formé des stratégies suivantes :

- programmes de prévention
- actions préventives
- interventions
- mesures de soutien et conséquences
- stratégies qui favorisent les comportements positifs

Lorsque les choses vont mal, nous devons en accepter la responsabilité et réparer le tort causé dans un environnement où chaque personne est soutenue et traitée de façon intègre et respectueuse. Les interventions, les mesures de soutien et les conséquences appliquées par l'école doivent être claires et adaptées au stade de développement de l'élève, et fournir à l'élève des occasions d'apprentissage visant à renforcer ses comportements positifs et à favoriser sa réussite.

Dans le cas d'un élève ayant des besoins particuliers, les interventions et les mesures de soutien doivent être cohérentes avec les attentes mises de l'avant dans son plan d'intervention ou les habiletés qu'il démontre. Nonobstant ce qui précède, l'école doit s'efforcer d'appliquer son code de vie et son plan de lutte contre la violence et l'intimidation.

La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier reconnaît que les pratiques positives ne s'avèrent pas toujours efficaces ou suffisantes pour corriger le comportement inapproprié d'un élève. Dans de telles circonstances, elle encourage l'utilisation d'un continuum de stratégies disciplinaires progressives et adaptées au stade de développement de l'élève, dont les sanctions disciplinaires cohérentes avec la Loi sur l'instruction publique comme la suspension et l'expulsion, si cela s'avère nécessaire.

Les sanctions disciplinaires imposées à un élève doivent comporter un élément d'apprentissage selon lequel l'élève est encouragé à faire de bons choix à l'avenir, reçoit le soutien nécessaire en ce sens et est en mesure de rétablir les relations et de réparer le tort causé. L'école doit utiliser une série d'interventions de nature réparatrice qui corrigent les comportements et soutiennent l'élève.

#### **Exemples de pratiques préventives (liste non exhaustive) :**

- plans de lutte contre la violence et l'intimidation
- programmes de mentorat
- programmes de développement du caractère
- programmes d'apprentissage social et affectif
- pratiques de nature réparatrice
- programmes de leadership
- promotion de relations et de modes de vie sains

**Exemples de pratiques de gestion des comportements** (liste non exhaustive) :

- modifications des programmes ou accommodements
- encouragement et renforcement positif
- consultations individuelles, avec les pairs ou en groupe
- résolution de conflits
- médiation par les pairs
- ateliers de sensibilisation
- interventions précoces
- programmes visant à améliorer les habiletés sociales
- révision des attentes et développement d'habiletés précises

**Exemples d'interventions disciplinaires progressives** (liste non exhaustive) :

- avis aux parents
- réprimande/recontre avec l'élève (avertissement verbal)
- travail écrit comprenant un élément d'apprentissage (réflexion)
- retrait temporaire de la salle de classe/des privilèges
- plan de réinsertion ~ pratiques de nature réparatrice
- avertissement écrit et suppression de privilèges/services
- réparation des torts ou dommages causés
- probation et lettre d'attentes
- orientation vers des professionnels de l'école
- orientation vers les services sociaux et de santé de la région
- retenue à l'école
- suspension à l'extérieur de l'école
- action en justice/signalement à la police, si nécessaire
- signalement à la direction de la protection de la jeunesse
- convocation à une audience disciplinaire à la commission scolaire
- transfert d'école
- expulsion

La commission scolaire peut recommander des mesures additionnelles comme le counseling ou d'autres formes d'intervention. Toutes les mesures d'intervention et les conséquences demeurent confidentielles.