

BUT DE LA POLITIQUE

La Commission scolaire francophone du Nunavut (CSFN) reconnaît que l'éducation francophone au Nunavut se déploie dans un contexte unique, riche et complexe. L'école des Trois-Soleils opère sur le territoire traditionnel inuit (Inuit Nunangat), en tant qu'institution francophone minoritaire au sein d'un territoire à majorité inuite où coexistent l'inuktitut, l'anglais et le français.

La CSFN s'engage à ce que l'école des Trois-Soleils soit un milieu inclusif, équitable et respectueux de la diversité sous toutes ses formes, exempt de toute forme de discrimination. Nous reconnaissons que l'inclusion véritable et la prévention de la discrimination exigent des actions concrètes, soutenues et mesurables, et non simplement des déclarations de principes.

Cette politique affirme notre engagement envers l'équité, la justice sociale, la prévention de la discrimination et la réconciliation, tout en célébrant la richesse que la diversité apporte à notre communauté scolaire.

ENCADREMENTS LÉGAUX

- Charte canadienne des droits et libertés (articles 2 et 15) ;
- Loi canadienne sur les droits de la personne ;
- Code criminel du Canada (dispositions sur les crimes haineux) ;
- Loi sur l'éducation du Nunavut ;
- Politique 1010 du Manuel des ressources humaines (MRH) du Gouvernement du Nunavut : Milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement.

DÉFINITIONS

Diversité : Présence de différences au sein d'un groupe, incluant, mais ne se limitant pas à la culture, la langue, l'origine ethnique, le statut socioéconomique, les capacités, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, et la structure familiale.

Discrimination : Traitement injuste ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe fondé sur des caractéristiques personnelles protégées. La discrimination peut être directe (intentionnelle) ou indirecte ou systémique (résultant de politiques ou pratiques apparemment neutres).

Équité : Garantir à chaque personne un traitement juste en tenant compte de ses besoins et de ses réalités particulières, afin de compenser les désavantages historiques et sociaux et d'assurer une participation pleine et égale. L'équité se distingue de l'égalité en ce qu'elle adapte le soutien aux besoins spécifiques.

Famille exogame : Famille où les parents ou tuteur·rices n'ont pas la même langue maternelle,

incluant les familles où un seul parent est francophone.

Harcèlement discriminatoire : Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés, hostiles ou non désirés, fondés sur un motif de discrimination interdit, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne.

Inclusion : Création intentionnelle d'un environnement où toutes les personnes sont respectées de manière équitable, ont accès aux mêmes opportunités et ressources, et peuvent contribuer pleinement au succès de l'organisation.

Qaujimaqatqangit inuit (nommé IQ dans la langue de la majorité IQ) : Savoir traditionnel inuit, incluant les valeurs, la vision du monde, le langage, les processus sociaux et les compétences environnementales transmis de génération en génération.

Microagression : Commentaire ou action subtile, souvent involontaire, qui communique un message négatif ou dénigrant envers une personne en raison de son appartenance à un groupe marginalisé ou racisé (l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, handicap ou religion).

Obstacle systémique : Politique, pratique, procédure ou culture organisationnelle qui, bien qu'apparemment neutres, désavantagent certains groupes ou individus.

Réconciliation : Processus continu d'établissement et de maintien de relations respectueuses entre les peuples autochtones et non autochtones, reconnaissant les torts du passé et s'engageant à créer un avenir plus juste.

Représailles : Tout acte de vengeance ou mesure défavorable prise contre une personne qui a déposé une plainte, témoigné dans le cadre d'une enquête ou collaboré à l'application de la présente politique.

PORTÉE

Cette politique s'applique à l'ensemble des activités, des programmes et des services de l'école des Trois-Soleils et de la Commission scolaire francophone du Nunavut.

Cette politique vise à :

1. Créer un environnement scolaire où chaque élève se sent accueilli, valorisé et en sécurité, exempt de toute forme de discrimination ;
2. Assurer l'équité d'accès aux ressources, aux programmes et aux opportunités pour l'ensemble des élèves ;
3. Intégrer systématiquement les perspectives et les savoirs inuits dans le curriculum et la vie scolaire ;
4. Éliminer les obstacles à la participation pleine et entière de toutes les familles ;
5. Établir des mécanismes de reddition de comptes pour mesurer et améliorer nos pratiques d'inclusion ;
6. Cultiver une culture organisationnelle qui valorise activement la diversité et combat l'exclusion ;

Cette politique s'applique à :

- L'ensemble des élèves de l'école des Trois-Soleils
- L'ensemble des parents ou tuteur·rices
- L'ensemble des membres du personnel (enseignant·e·s, direction, personnel de soutien, personnel administratif, personnel du service de garde)

- La direction générale de la CSFN
- Les commissaires de la CSFN
- Les bénévoles, stagiaires et partenaires communautaires
- Toute personne visitant ou participant aux activités de l'école

Cette politique s'applique à l'ensemble des activités, des programmes et des services de l'école des Trois-Soleils et de la Commission scolaire francophone du Nunavut, incluant les activités parascolaires, les sorties éducatives, les événements communautaires organisés par la CSFN, ainsi que les communications électroniques liées à l'école.

PRINCIPES DIRECTEURS

La CSFN reconnaît que l'école des Trois-Soleils est située sur le territoire traditionnel inuit à Iqaluit, au Nunavut. Nous honorons les Inuit en tant que gardiens de ce territoire et nous engageons à intégrer les perspectives, les valeurs et le savoir inuit dans notre institution.

La CSFN affirme qu'une francophonie inclusive au Nunavut inclut toutes les familles qui choisissent l'éducation en français pour leurs enfants, quels que soient leur origine, leur niveau de maîtrise du français, leur statut socioéconomique, leur culture, leur orientation, leur identité ou toute autre caractéristique. La diversité linguistique au sein de nos familles est une richesse, non une menace.

La CSFN s'engage à l'équité, reconnaissant que traiter tout le monde de la même façon ne crée pas nécessairement des conditions justes. Nous nous engageons à identifier et à éliminer les obstacles systémiques qui empêchent la pleine participation de tous les élèves et de toutes les familles aux activités de l'école.

La CSFN reconnaît l'histoire coloniale du Canada et ses impacts continus sur les peuples autochtones. Nous nous engageons dans une démarche de réconciliation et de décolonisation de nos pratiques éducatives, en centrant les voix, les perspectives et les modes de connaissance inuits.

Chaque membre de notre communauté scolaire – élève, parent et tuteur-riche, employé-e – mérite d'être traité avec dignité et respect, sans discrimination, préjugé ou exclusion fondés sur quelque caractéristique que ce soit.

La CSFN applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination, de harcèlement discriminatoire ou de comportement exclusif. Tout incident signalé est traité avec sérieux, diligence et impartialité.

MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS

Conformément à la Charte canadienne des droits et libertés, à la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux valeurs d'inclusion de la CSFN, toute discrimination fondée sur les motifs suivants est strictement interdite :

Motif protégé	Description
Racisation, couleur et origine ethnique ou nationale	Incluant le racisme sous toutes ses formes, la xénophobie, le profilage racial.
Religion, croyance et convictions	Incluant toutes les religions et l'absence de

Motif protégé	Description
	religion.
Orientation sexuelle	Incluant l'homosexualité, la bisexualité, l'hétérosexualité, etc.
Identité de genre et expression de genre	Incluant les personnes transgenres, non binaires, bispirituelles.
Sexe et grossesse	Incluant le sexisme, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement.
Handicap et incapacité	Physiques, intellectuels, psychosociaux, troubles d'apprentissage.
Âge	Discrimination envers les personnes jeunes ou plus âgées.
État matrimonial et situation familiale	Incluant les familles monoparentales, homoparentales, d'accueil, etc.
Langue	Langue maternelle, accent, niveau de maîtrise d'une langue.
Condition sociale et origine socioéconomique	Niveau de revenu, statut d'emploi, niveau d'éducation.
État de santé	État de santé actuel ou passé, antécédents médicaux.
Antécédents judiciaires	Lorsque sans lien avec les fonctions ou la sécurité.
Caractéristiques génétiques	Résultats de tests génétiques, prédispositions génétiques.

Précision importante concernant la religion : La protection contre la discrimination fondée sur la liberté de religion et de croyance garantit que nul ne peut être traité de façon défavorable en raison de ses croyances ou de son absence de croyances. Cependant, cette protection ne permet pas à une personne d'invoquer ses convictions religieuses pour discriminer autrui, pour refuser de respecter les droits d'autres personnes protégées par la présente politique, ou pour se soustraire à ses obligations professionnelles en matière d'inclusion. Les droits de chacun-e s'exercent dans le respect des droits d'autrui.

Les modalités détaillées concernant chaque motif de discrimination, incluant les définitions, les exemples et le processus de traitement des plaintes, sont précisées dans la directive administrative DA_PEMA-205.

ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES

Inclusion linguistique

La CSFN s'engage à :

- Accueillir sans discrimination tous les enfants dont les parents ou tuteur-rices ayants droit choisissent l'éducation francophone, quels que soient leur niveau de français ou leur origine linguistique (se référer à la politique A08-P2, Admission des élèves à l'éducation en français au Nunavut) ;
- Offrir un programme d'accueil et de francisation structuré, bienveillant et non stigmatisant pour les élèves ayant besoin de soutien linguistique ;

- Bien que l'école soit une école francophone, la compétence du bilinguisme ou du multilinguisme est un atout qui doit être développé dans le cadre des cours de langue additionnelle ;
- Communiquer avec les parents ou tuteur·rices dans la langue où ils sont le plus à l'aise lors des rencontres ;
- Outiller le personnel enseignant pour soutenir les élèves de différents niveaux linguistiques ;
- Créer un climat scolaire où aucun·e élève n'est jugé·e, ridiculisé·e ou exclu·e en raison de son accent, de son niveau de français ou de sa langue d'usage à la maison.

Réconciliation et intégration des perspectives inuit

La CSFN s'engage à :

- Intégrer les principes des qaujimaqatugangit inuit (IQ) dans la gouvernance et les pratiques de l'école ;
- Développer et maintenir des partenariats formels avec des organisations inuit et des aînés ;
- Soutenir les enseignant·e·s pour intégrer systématiquement les perspectives, l'histoire et la culture inuit dans le curriculum de toutes les matières ;
- Offrir des opportunités d'apprentissage de l'inuktitut à l'ensemble des élèves ;
- Prioriser le recrutement et le soutien du personnel inuit ;
- Enseigner l'histoire véridique du colonialisme, des pensionnats autochtones et de leurs impacts continus ;
- L'école assure la prédominance du français dans l'école, tout en intégrant l'inuktitut dans sa signalisation et ses visuels afin de reconnaître et valoriser la culture inuit.

Équité socioéconomique

La CSFN s'engage à :

- Garantir qu'aucun·e enfant ne soit exclu d'une activité éducative pour des raisons financières ;
- Éliminer ou minimiser les frais « volontaires » et autres coûts assumés par les familles ;
- Établir un fonds d'aide confidentiel pour soutenir les familles ayant des contraintes financières ;
- Fournir les fournitures scolaires de base et le matériel pédagogique nécessaire ;
- Offrir un prêt d'équipement pour les activités spéciales (vêtements d'extérieur, équipement sportif, instruments de musique) ;
- Former le personnel à éviter les suppositions sur les capacités financières des familles ;
- Reconnaître que la participation des parents ou tuteur·rices peut prendre diverses formes et ne pas pénaliser les familles qui ne peuvent pas faire du bénévolat traditionnel ;

Soutien aux élèves ayant des besoins particuliers

La CSFN s'engage à :

- Mettre en œuvre un modèle de réponse à l'intervention (RAI) qui offre un soutien adapté à chaque élève ;
- Outiller le personnel à l'application de la différenciation pédagogique et à l'utilisation des stratégies d'adaptation ;
- Maximiser le soutien à l'interne en matière de besoins particuliers, reconnaissant les limites d'accès aux services spécialisés au Nunavut ;
- Travailler en partenariat avec les familles pour développer et mettre en œuvre des plans d'intervention personnalisés ;
- Assurer que tous les élèves, quelles que soient leurs capacités, se sentent valorisés et inclus ;

Climat scolaire inclusif

La CSFN s'engage à :

- Mener des audits réguliers du climat scolaire pour identifier les expériences d'exclusion ;
- Renforcer l'éducation de l'équité, diversité et inclusion dans le curriculum ;
- Utiliser du matériel pédagogique et des ressources qui reflètent la diversité des élèves et de la société ;
- Inviter des modèles de rôle diversifiés à partager leurs expériences avec les élèves ;
- Célébrer toutes formes de diversité et de diversité culturelle ;
- Intervenir rapidement et efficacement face à toute forme d'intimidation, de discrimination ou d'exclusion ;
- Créer des espaces sûrs où les élèves peuvent exprimer leur identité et être soutenu-e-s.

Gouvernance inclusive et participation

La CSFN s'engage à :

- Pratiquer la transparence en publiant les ordres du jour, procès-verbaux et décisions importantes ;
- Consulter, au besoin, les familles pour certaines décisions (politiques, sondages) ;
- Promouvoir la diversité, lorsque c'est possible, au sein du conseil d'administration et des comités consultatifs ;
- Offrir des mécanismes multiples et accessibles pour que les familles partagent leurs préoccupations ;
- Former les commissaires sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion ;
- Rendre compte publiquement et régulièrement des progrès vers les objectifs d'inclusion ;

RESPONSABILITÉ

Conseil d'administration

Le conseil d'administration est responsable de :

- Adopter, réviser et mettre à jour cette politique ;

- Allouer les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de cette politique ;
- Surveiller la mise en œuvre de cette politique ;
- Recevoir et examiner les rapports annuels sur l'équité et l'inclusion présentés par la direction générale ;
- Surveiller l'efficacité de la politique et exiger des ajustements au besoin ;
- Modéliser les valeurs d'inclusion et d'équité dans leur gouvernance.

Direction générale

La direction générale de la CSFN est responsable de :

- Assurer la mise en œuvre de cette politique dans l'ensemble de l'organisation ;
- Superviser la direction de l'école dans l'application quotidienne de cette politique ;
- Développer, en collaboration avec la direction de l'école, les procédures et pratiques qui soutiennent l'inclusion ;
- Allouer les ressources humaines et matérielles nécessaires à la mise en œuvre ;
- Coordonner et approuver les programmes de formation du personnel ;
- Intervenir dans les situations graves de discrimination ou d'exclusion ;
- Préparer et présenter au conseil d'administration le rapport annuel sur l'équité et l'inclusion ;
- Assurer une communication régulière avec les familles et la communauté sur les initiatives d'inclusion.

Direction de l'école

La direction de l'école des Trois-Soleils est responsable de :

- Mettre en œuvre cette politique au quotidien dans l'école ;
- Développer et superviser les pratiques pédagogiques et administratives qui soutiennent l'inclusion ;
- Organiser la formation du personnel de l'école en collaboration avec la direction générale ;
- Intervenir face aux incidents de discrimination ou d'exclusion au niveau scolaire ;
- Communiquer régulièrement avec les familles sur les initiatives d'inclusion ;
- Recueillir les données et préparer les éléments du rapport annuel concernant l'école ;
- Rendre compte à la direction générale de la mise en œuvre de cette politique.

Le personnel de la CSFN et de l'école

Le personnel est responsable de :

- Adapter l'enseignement et les activités pour répondre aux besoins diversifiés des élèves ;
- Créer un environnement de classe inclusif et respectueux ;
- Utiliser du matériel pédagogique inclusif et représentatif de la diversité ;
- Intervenir face aux comportements discriminatoires ou exclusifs ;
- Participer aux formations sur l'équité et l'inclusion ;
- Collaborer avec les familles dans un esprit de respect et de partenariat.
- Signaler les incidents de discrimination ou d'exclusion ;
- Contribuer à une culture organisationnelle inclusive.

Élèves

Les élèves ont la responsabilité de :

- Traiter l'ensemble des autres élèves avec respect, quelles que soient leurs différences ;

- Ne pas participer à l'intimidation, à la discrimination ou à l'exclusion ;
- Signaler les incidents d'intimidation ou de discrimination à un adulte de confiance ;
- Célébrer la diversité et être ouvert-e-s à apprendre des autres.

Parents et tuteurs-ric-e-s

Les parents et tuteur-ric-e-s sont encouragés à :

- Soutenir les valeurs d'inclusion et de respect à la maison ;
- Traiter l'ensemble des élèves, employé-e-s et commissionnaires avec dignité et respect ;
- Communiquer ouvertement avec l'école sur les besoins de leur enfant ;
- Partager leurs préoccupations, conformément au processus de plainte, si leur enfant ou leur famille vit de l'exclusion ;
- Participer aux consultations et initiatives de l'école.

PLAINTES ET DE RECOURS

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination ou d'exclusion, ou qui a été témoin de tels comportements, a le droit de porter plainte sans crainte de représailles.

Les modalités détaillées du processus de plainte, incluant les délais, les étapes et les formulaires, sont précisées dans la directive administrative DA_PEMA-205.

Les plaintes sont traitées selon la gravité et la nature de la situation :

- **Niveau scolaire :** La direction de l'école traite les incidents quotidiens de discrimination ou d'exclusion ;
- **Niveau organisationnel :** La direction générale intervient dans les situations graves ou récurrentes, ou lorsqu'une plainte concerne la direction de l'école ;
- **Niveau de gouvernance :** Le conseil d'administration peut être saisi des plaintes concernant la direction générale ou des situations exceptionnelles ;

Aucune personne ne sera pénalisée, discriminée ou ne subira de représailles pour avoir, de bonne foi, signalé une violation de cette politique, participé à une enquête, ou exercé ses droits en vertu de cette politique.

Des mécanismes sont prévus afin d'identifier et de traiter les plaintes manifestement abusives ou déposées de mauvaise foi, tout en protégeant les droits de toutes les parties.

MISE EN ŒUVRE

Les modalités de mise en œuvre de cette politique sont définies dans une directive administrative distincte en lien avec :

- Formation initiale obligatoire sur cette politique pour tout nouveau membre du personnel ;
- Formation continue annuelle sur les enjeux d'équité, de diversité, d'inclusion et de prévention de la discrimination ;
- Formation spécialisée sur la culture inuit, les qaujimatjuqangit inuit et la réconciliation ;
- Formations sur la pédagogie culturellement adaptée et l'enseignement différencié ;

ÉVALUATION

La direction générale, en collaboration avec la direction de l'école, préparera un rapport annuel sur l'équité, diversité et inclusion, qui sera présenté au conseil d'administration et partagé avec la

communauté. Ce rapport détaillera les progrès réalisés, les défis rencontrés et les ajustements prévus.

La mise en œuvre de cette politique sera évaluée à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, incluant :

- Sondages annuels sur le climat scolaire et le sentiment d'appartenance ;
- Taux de participation des familles diverses aux activités et à la gouvernance (comité, consultation) ;
- Nombre et nature des plaintes de discrimination reçues et de leur résolution ;
- Heures de formation sur l'équité, l'inclusion et la prévention de la discrimination dispensées au personnel ;
- Statistique sur la diversité du personnel (formulaire optionnel à l'embauche) ;
- Témoignages et récits des membres de la communauté.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique sera en vigueur dès son adoption et elle sera révisée aux trois ans ou plus tôt si nécessaire. Elle sera disponible sur le site internet de la Commission scolaire francophone du Nunavut (www.csfm.ca).

RÉFÉRENCES

- *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Nunavut*
- *Code d'éthique de la Commission scolaire francophone du Nunavut*
- *Inuglugjaittuq : Les fondements de l'inclusion scolaire*
- *Inuit Qaujimajatuqangit (IQ) : Le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut*
- *Code d'éthique de l'Association des enseignant-e-s du Nunavut*

CONTACT

Directeur·rice général·e
Commission scolaire francophone du Nunavut
(CSFN) 203-507 Terrasse Astro Hill.,
Iqaluit (Nunavut) X0A 2H0