

CHARTRE POUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITE, DE L'ÉQUITE ET DE L'INCLUSION

1 INTRODUCTION

Jeannine Manuel a fondé notre école à la suite de la Seconde Guerre mondiale, avec la conviction que la peur des autres était à l'origine de conflits violents. Jeannine Manuel pensait que l'apprentissage d'une langue étrangère était la clé pour comprendre les autres et maintenir la paix. La mission de notre école est « de promouvoir la compréhension internationale par une éducation bilingue ». La philosophie et la vision de Jeannine Manuel guident l'engagement de notre communauté à respecter la dignité et l'importance de tous ses membres.

L'école maintient une stricte neutralité en ce qui concerne les questions politiques et religieuses et s'efforce de maintenir un environnement de travail et d'apprentissage sécurisant, positif, inclusif et productif dans le respect de ses valeurs fondamentales et des lois françaises. Intégrer la diversité culturelle sous toutes ses formes est au cœur de la mission de notre école. L'école est fermement convaincue que tous les individus sont égaux en droit et en dignité et de ce fait prône et cultive la diversité sous toutes ses formes. L'école ne tolérera donc aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation envers l'un de ses membres.

OBJECTIFS DE LA CHARTE

- 1.1** L'école Jeannine Manuel s'attache à maintenir un environnement positif et bienveillant. Le but de cette charte est de préciser comment notre école tentera d'empêcher les comportements d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, et comment elle y réagira. Tous les acteurs de l'école doivent avoir confiance en le fait que de tels cas signalés feront immédiatement l'objet d'une enquête efficace et confidentielle. Notre école considère tout propos ou comportement incompatible avec ses valeurs comme un motif de sanction disciplinaire.
- 1.2** Tout le personnel enseignant et non-enseignant, les élèves, les parents ou tuteurs légaux doivent:
 - 1.2.1 comprendre ce que sont le harcèlement et la discrimination.
 - 1.2.2 bien connaître cette charte et la procédure à suivre pour signaler des infractions
 - 1.2.3 être certains qu'ils seront soutenus lorsque de telles actions seront rapportées
 - 1.2.4 être certains que tout comportement enfreignant cette charte fera immédiatement l'objet d'une enquête approfondie, bien documentée et juste.
- 1.3** L'intimidation, le harcèlement et les comportements discriminatoires ont des effets néfastes sur le bien-être des victimes, qui courent un grand risque de développer des troubles liés au stress, tels que l'anxiété et la dépression. En limitant ou en empêchant l'accès aux opportunités et aux avantages, la discrimination prive les individus visés de leur droit à l'égalité.
- 1.4** Cette charte permet de protéger tous les membres de notre communauté, qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel, étudiants, parents, tuteurs légaux, visiteurs ou invités. Elle peut couvrir les infractions commises à l'école ou en dehors de l'école, lors d'événements sous l'égide de l'école ou en ligne.

2 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION?

2.1 Le harcèlement consiste en tout acte intentionnel, grave, régulier ou omniprésent relevant généralement d'un déséquilibre de pouvoir (avéré ou ressenti), blessant physiquement ou émotionnellement un individu.

Le déséquilibre peut être lié à l'âge, à la taille, à la force, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la position ou à la popularité, mais peut également inclure d'autres situations.

Il est important de comprendre la différence entre harcèlement et conflit. Un conflit est un désaccord ou une dispute dans lequel les deux parties expriment leur point de vue. Les personnes en conflit s'arrêtent généralement et changent de comportement quand elles se rendent compte qu'elles blessent quelqu'un. Dans le harcèlement, le but est de blesser, de nuire ou d'humilier.

Le harcèlement consiste en un comportement inacceptable qui peut revêtir plusieurs formes:

- 2.1.1 **L'agression relationnelle** : c'est une forme indirecte de harcèlement qui se produit quand une personne manipule ou nuit aux relations d'une autre personne, à sa réputation, à son statut social ou à son estime de soi.
- 2.1.2 **L'agression physique** : ceci consiste à tenter de nuire à quelqu'un par la force physique ou la domination.
- 2.1.3 **Le harcèlement verbal** : il consiste à prononcer des paroles ou écrire des propos dans le but de blesser quelqu'un.
- 2.1.4 **Le harcèlement sexuel** : il consiste en des insinuations, commentaires, gestes, avances, contacts ou menaces d'ordre sexuel non désirés, envers une autre personne. Tous les acteurs de l'école doivent savoir que la possession et / ou la diffusion d'images explicites d'un mineur est un délit.

2.2 Le harcèlement est une action verbale ou non verbale qui effraie, intimide ou provoque une détresse émotionnelle chez une autre personne.

Les actes d'intimidation envers toute personne liés à ses origines réelles ou supposées, (nationalités ou origines ethniques) à son sexe, sa religion, son âge, son handicap, son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre, son appartenance politique, son statut socio-économique, son statut civil, son statut professionnel, sa langue de préférence ou sa maîtrise de la langue, son apparence, sa taille ou son poids constituent une violation des droits de l'homme et du droit français.

2.3 La discrimination consiste en toute action, tout comportement ou toute décision qui exclut, isole, impose une différence de traitement ou prive un individu de ses droits en tant que membre de la communauté de l'école. (éléments listés en 2.2)

2.4 La cyber-discrimination ou le cyber-harcèlement incluent l'une des actions décrites ci-dessus, survenue en ligne ou au moyen d'une technologie de communication.

3 PRÉVENIR HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION

3.1 L'École met en place de nombreuses stratégies pour promouvoir des initiatives qui aideront à sensibiliser, éduquer, guider, et diffuser des informations sur de tels sujets.

3.2 Voici quelques exemples d'approches possibles de sensibilisation:

- 3.2.1 le programme « Well Being » (du CM1 à la 5ème), grâce auquel les étudiants sont sensibilisés à des sujets tels que le harcèlement, la bienveillance et la gestion des conflits.
- 3.2.2 des actions éducatives adaptées à l'âge pour que chacun connaisse ce que sont des actes de harcèlement, d'intimidation, de racisme ou de discrimination ainsi que les techniques pour intervenir dans de telles situations.
- 3.2.3 une responsabilisation pour tendre à un comportement responsable et citoyen lors de la délivrance des adresses électroniques et des iPad de leur école.
- 3.2.4 des programmes et supports pédagogiques pertinents, intégrant des perspectives diverses et reflétant les diverses origines et expériences des membres de notre communauté.
- 3.2.5 l'utilisation de littérature, des sorties, des voyages, des échanges culturels et d'autres ressources pour sensibiliser aux différences culturelles et sociales.
- 3.2.6 des groupes d'affinités et de soutien
- 3.2.7 des actions ponctuelles telles que la Semaine contre la haine, des assemblées, des formations et tout autre type d'initiatives individuelles.
- 3.2.8 la formation du personnel

3.3 Environnement

L'école Jeannine Manuel s'est engagée à promouvoir une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. L'école ne fait aucune discrimination en matière d'embauche, de promotion, d'admission, de programmes éducatifs ou d'activités, sur la base des origines réelles ou supposées (nationalités ou ethniques), du sexe, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression du genre, de l'appartenance politique, du statut socioéconomique, du statut civil, du statut professionnel, de la langue de préférence, de la maîtrise de la langue, de l'apparence, de la taille ou du poids.

3.4 Personnel et direction de l'école

L'École va mettre en place diverses stratégies de prévention et d'intervention fondées sur des données fiables, afin de guider et soutenir tout membre du personnel qui est témoin ou doit intervenir face à une situation de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination.

4 DETECTER LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

4.1 Des comportements de discrimination ou de harcèlement peuvent se produire parmi les étudiants, parmi les employés, entre étudiants et membres du personnel, entre les familles et les membres du personnel, pendant ou entre les cours, dans les files d'attente, à la cantine, dans les vestiaires, à l'abris des regards ou en ligne. Les enfants et les jeunes ne parlent pas toujours lorsqu'ils sont victimes de harcèlement et peuvent l'indiquer d'une autre manière. Les signes et comportements suivants peuvent indiquer qu'une personne est victime d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, même s'ils peuvent également indiquer d'autres problèmes. Les membres du personnel doivent être conscients de ces signes possibles et doivent investiguer si un enfant:

- se met en retrait, devient anxieux, isolé,
- développe un manque de confiance en soi,
- perd l'intérêt pour le travail scolaire ou commence à ne plus aller régulièrement à l'école,
- a des vêtements ou autres biens endommagés,
- a des blessures inexplicables ou montre des signes qu'il a pu participer à une bagarre
- manifeste un comportement discriminatoire, harcèle d'autres enfants ou devient agressif, perturbateur ou déraisonnable,
- change ses habitudes alimentaires (arrête de manger ou mange trop).
- se plaint fréquemment de maux de tête, de maux de ventre ou se sent mal.
- a du mal à dormir et fait souvent de mauvais rêves,
- perd l'intérêt de voir des amis ou de leur parler, a peur d'aller à l'école ou de participer à d'autres activités avec ses pairs,
- semble triste, déprimé, en colère, anxieux ou déprimé après l'école, ou après avoir utilisé internet en ligne ou son téléphone,
- a soudainement moins d'amis,
- évite certains endroits,

4.2 Si un enfant fugue, s'automutile, parle de suicide, se sent désemparé, se renvoie la faute, il devrait consulter un professionnel.

4.3 Si un enfant parle de suicide ou semble anormalement bouleversé, il faut immédiatement demander de l'aide en contactant le responsable de la protection de l'enfant ou son adjoint.

4.4 Des signes similaires peuvent apparaître chez les adultes victimes de harcèlement ou de comportements discriminatoires. Le responsable des ressources humaines devrait être informés dans de tels cas.

5 RÉPONDRE À UN COMPORTEMENT DISCRIMINATOIRE ET / OU À UN HARCÈLEMENT

Réponse au harcèlement et à la discrimination

5.1.1 L'École prendra des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et la discrimination. Lorsqu'un membre de l'école prend conscience d'un tel comportement, il devra s'efforcer de trouver une solution afin d'y mettre fin. Tous les membres du personnel peuvent intervenir s'ils sont témoins ou reçoivent des informations faisant état d'infractions. La confidentialité sera préservée lors du traitement de toutes les plaintes et lors de la tenue des enquêtes.

5.1.2 Les incidents mineurs ou les conflits pouvant être résolus immédiatement et ne répondant pas à la définition de harcèlement ou de discrimination ne nécessitent pas d'action guidée par cette charte et ne seront pas forcément documentés.

- 5.1.3 Les témoins ont la responsabilité de contacter un membre du personnel de confiance concernant des incidents de harcèlement ou de discrimination qui ont lieu en ligne ou dans la vie quotidienne, dirigés contre tout membre de la communauté de l'école.
- 5.1.4 Les témoins doivent immédiatement contacter un membre du personnel de confiance dès que la sécurité ou le bien-être d'un membre de l'école est concerné. Les témoins seront toujours pris en charge, confidentiellement (si cela est demandé), et protégés.
- 5.1.5 Tous les membres de la communauté de l'école, quels que soient leur poste, leurs conditions d'emploi ou leur rôle dans l'école, recevront un soutien indéfectible s'ils sont victimes d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination de la part d'un autre membre de la communauté de l'école. Aucun membre ne fera l'objet de mesure de représailles s'il signale une infraction.
- 5.1.6 Le CPO et/ou son adjoint doit être informé de tous les cas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination à l'égard des élèves. Le chef d'établissement doit être informé de tous les cas d'intimidation, de harcèlement et de discrimination à l'égard d'un adulte.
- 5.1.7 Si un comportement de discrimination ou de harcèlement est suspecté ou signalé, l'incident doit être traité immédiatement.
- 5.1.8 Un compte rendu clair, factuel et précis de l'incident sera enregistré par écrit et remis ou envoyé au CPO (ou à son adjoint) et au professeur principal si un élève est impliqué.
- 5.1.9 Le chef d'établissement enquêtera (ou déléguera cette responsabilité à un autre membre du personnel). Un plan d'action sera élaboré, qui pourra inclure des entretiens avec les personnes concernées. Une réunion avec chaque partie impliquée individuellement pourra être organisée pour discuter de l'incident en présence de deux membres du personnel. L'école conservera une trace de toute enquête.
- 5.1.10 Des sanctions disciplinaires seront utilisées, le cas échéant.
- 5.1.11 Si nécessaire et approprié, la police sera consultée conformément à la loi française.
- 5.1.12 Le chef d'établissement et les membres du personnel concernés (par exemple, le professeur principal si un élève est impliqué) seront informés du résultat. Une copie de tous les documents appropriés sera conservée dans les dossiers de l'École.
- 5.1.13 Les parents des enfants concernés seront tenus informés au besoin.

5.2 Enquête

- 5.2.1 Un compte rendu clair et précis de l'incident sera enregistré par écrit et remis ou envoyé au chef d'établissement (ou un directeur adjoint) ainsi qu'au professeur principal, si un élève est impliqué.
- 5.2.2 Le chef d'établissement ou son représentant doit mener une enquête juste, approfondie, objective et bien documentée sur toute plainte répondant à la définition de harcèlement ou de discrimination. Les parents / tuteurs légaux des élèves impliqués seront tenus informés.
- 5.2.3 En outre, tous les rapports, enquêtes et réponses doivent être conformes à la législation française en matière de lutte contre la discrimination et de protection des droits civils et des droits de l'homme. La police sera consultée si approprié et nécessaire.

- 5.2.4 Dans un délai d'un jour ouvrable après réception d'un rapport de plainte ou d'incident, le chef d'établissement ou son représentant informe le personnel concerné ou le parent / tuteur légal de tout élève impliqué, de la réception de la plainte et les renvoie à cette charte.
- 5.2.5 Au cours de l'enquête, l'École doit prendre des mesures rapides et raisonnables pour protéger la victime présumée ou les individus ciblés contre le harcèlement, le cyber harcèlement, les actes d'intimidation et/ou les représailles. Un plan d'action temporaire peut inclure, entre autres, la modification du plan de classe, de l'emploi du temps de l'agresseur présumé, ou une injonction d'éloignement.
- 5.2.6 Les victimes et les agresseurs impliqués ont le droit d'être accompagnés par un adulte de confiance de leur choix tout au long des procédures d'enquête. L'enquête peut nécessiter des réunions individuelles avec chaque étudiant ou membre du personnel impliqué en présence de deux autres membres du personnel. L'École tiendra un registre de tous les entretiens et discussions.
- 5.2.7 L'École doit respecter la vie privée des victimes ou agresseurs présumés. Une divulgation limitée peut être nécessaire pour mener une enquête approfondie.
- 5.2.8 Une fois l'enquête terminée, l'École répondra par écrit et / ou directement aux adultes ciblés ou aux parents / tuteurs légaux des élèves ciblés, en décrivant les mesures disciplinaires prises et/ou en donnant toute autre recommandation appropriée.

5.3 Mesures disciplinaires (étudiants) - Les mesures disciplinaires prises, adaptées à l'âge, peuvent inclure sans toutefois s'y limiter:

- 5.3.1 Travaux d'intérêt général. Par exemple : recherches, présentations, sensibilisation des pairs, implication dans des événements de sensibilisation.
- 5.3.2 Avertissements
- 5.3.3 Conseils de discipline
- 5.3.4 Exclusion temporaire
- 5.3.5 Exclusion définitive

5.4 Mesures disciplinaires (employés) - Les infractions commises par des employés au regard de cette charte seront traitées conformément aux exigences du droit du travail français.

5.5 Représailles et fausses déclarations – Toute personne qui, de bonne foi, rapporte ou fournit des informations d'actes de harcèlement ou d'intimidation relevant de cette charte ne fera l'objet de représailles, de harcèlement ou de discrimination.

5.6 Toute personne qui fournit des informations de mauvaise foi ou sachant qu'elles sont fausses doit faire l'objet de mesures disciplinaires. Dans les cas où une loi n'a pas été respectée, l'application de la loi sera rappelée.

6 CONCLUSION

- 6.1** L'École cherche à promouvoir une culture de bienveillance et à créer un environnement de travail respectueux et sain. Malgré cela, de la discrimination et / ou du harcèlement peut survenir et il est important de ne pas l'ignorer. Toutes les acteurs de l'école doivent agir rapidement et de manière décisive lorsque des incidents de discrimination et / ou de harcèlement se produisent.
- 6.2** L'École cherche à encourager une bonne communication entre les élèves, le personnel, les parents et l'école.
- 6.3** Il est très important et primordial de former et informer le nouveau personnel sur ces sujets.
- 6.4** Dans de telles circonstances, les règles et sanctions de l'école, doivent régir la conduite des élèves lorsqu'ils sont en dehors des locaux de l'école et hors de la juridiction de l'école.
- 6.5** Tenir des registres précis pour identifier les types de comportement, mesurer l'efficacité de l'approche de l'école en matière de discrimination et réviser cette charte ainsi que ses pratiques si nécessaire.
- 6.6** Cette politique sera revue annuellement.

APPENDIX – FRENCH LAW

1 SUR LA DISCRIMINATION

Article 225-2 du Code Pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

2 SUR LE HARCÈLEMENT (*D'après l'article 222-33-2-2 du code pénal*)

Si l'auteur est âgé de plus de 18 ans, il risque pour harcèlement :

- 1 an de prison et 15 000 € d'amende.
- 30 000 € d'amende et 2 ans de prison s'il y a une circonstance aggravante,
- 45 000 € et 3 de prison s'il y a deux circonstances aggravantes ou plus.

En cas de violences volontaires, physiques ou morales, l'auteur majeur encourt 5 ans de prison et 75 000 € d'amende si la victime a plus de 15 ans.

Si celle-ci a moins de 15 ans, la peine s'élève à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.

S'il y a eu provocation au suicide (suivi d'un suicide, ou d'une tentative) l'auteur encourt une amende de 45 000 € et 3 ans de prison si la victime à plus de 15 ans. Si celle-ci est âgée de moins de 15 ans, la peine est de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Si l'auteur est âgé de moins de 18 ans :

Si l'auteur est mineur, il encourt 6 mois de prison et 7 500 € d'amende pour harcèlement. 6 mois de prison supplémentaires s'ajoutent lorsqu'il y a une circonstance aggravante. S'il y en a 2 ou plus, l'auteur risque jusqu'à 18 mois d'emprisonnement.

Pour violence volontaire sur une victime de plus de 15 ans, l'auteur risque 1 an et demi de prison et si elle en a moins, la peine s'élève à 2 ans et demi.

Un enfant de moins de 13 ans ne peut pas aller en prison. Cependant, il peut être jugé coupable devant un tribunal pour enfants. Dans ce cas, plusieurs autres sanctions existent, en fonction de la personnalité de l'enfant, et si le juge décrète qu'il avait pleinement conscience de ses actes. Les sanctions vont d'un rappel à la loi du juge, à un placement dans un centre médical ou d'éducation, en passant par des mesures de liberté surveillée, de travaux scolaires, d'interdiction à l'accès et à la fréquentation de certains lieux et individus, ou encore un stage de formation civique, ou la confiscation de certains objets.

Dans le cas où la victime ou les parents de la victime réclament des dommages et intérêts, c'est les parents de l'auteur qui seront responsables de l'indemnisation. Si les parents les réclament à un membre du personnel éducatif, c'est l'État qui est responsable de l'indemnisation.