



PLAN CONTRE LE HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION

LIKABEHANDLINGSPLAN

ELEMENTAIRE – PERISCOLAIRE FRITIDS
COLLEGE – LYCEE

Il s'agit d'un plan d'égalité de traitement pour tous les élèves du Lycée Français Saint Louis. Il couvre le travail pour l'égalité de traitement ainsi que le travail contre la discrimination et les traitements abusifs.

Lycée Français Saint Louis

2023-2024



Table des matières

1. Notre vision
2. Lois et documents applicables
3. Définitions
4. Répartition des responsabilités
5. Communication et calendrier
6. Suivi et évaluation
7. Cartographie et analyse
8. Objectifs
9. Travail systématique et plans d'action
10. Travail de promotion et de prévention de l'école

1. Notre vision

Le LFSL est une école internationale, véritable lieu de rencontre pour les élèves et le personnel des quatre coins du monde avec des origines et des histoires de vie variées. Tous les élèves ont le droit d'être traités avec respect, de recevoir une éducation et de pouvoir se développer en tant qu'individus dans la sécurité, l'harmonie et la joie. Tout le personnel doit travailler activement sur la base d'un climat favorable aux élèves à l'école afin de prévenir toutes formes de discrimination, de harcèlement ou de traitement abusif. Tout comportement offensant et/ou violent de quelque nature que ce soit devra entraîner une réaction. Notre vision est que personne ne devrait se sentir en insécurité ou exposé à la discrimination, au harcèlement ou à d'autres traitements abusifs au sein de la fondation du Lycée Français Saint Louis. Nos valeurs sont :

Respect, Bien-être et Réussite



RESPECT – Le respect permet de pouvoir reconnaître, accepter, apprécier et mettre en valeur les qualités de l'autre, ses différences et ses droits pour ainsi vivre au sein d'une convivialité saine fondée sur des normes et des institutions.

BIEN-ÊTRE – Le bonheur à l'école est un paramètre déterminant tant pour les élèves que pour les enseignants. De la santé physique à la santé mentale en passant par les moments de convivialité, le bien vivre ensemble favorisent l'épanouissement de tous.

RÉUSSITE – Chaque personne est unique et porte des qualités humaines et des talents qui ne demandent qu'à se déployer. L'envie de réussir traduit l'habileté, l'énergie et la volonté que l'on va mettre pour atteindre ses objectifs. L'école est là pour pouvoir accompagner l'élève au sommet de ses capacités.

2. Lois et documents applicables

Ce document est le plan d'action du Lycée Français Saint Louis contre les abus et la discrimination. Le plan est basé sur la loi sur l'éducation (*Skollagen*), chapitre 1 (2010: 800), la loi sur la discrimination (2008: 567 modifiée en 2014: 958), la loi sur l'environnement de travail (AFS 1980: 14) et l'ordonnance (AFS 1993: 17) (2006: 1083 modifiée 2011: 681) sur les enfants et la participation des élèves aux travaux avec des plans contre la discrimination et les traitements abusifs et le programme pour l'école obligatoire, la classe préscolaire et le centre extrascolaire (Lgr 11) et le lycée (Gy 11) - Voir l'annexe pour une description plus détaillée

3. Définitions

Discrimination

La discrimination signifie qu'un élève est défavorisé, directement ou indirectement, par une personne de l'école ou par le système de l'école, en raison de l'un des motifs de discrimination ; sexe, identité ou expression de genre, appartenance ethnique, religion ou autre croyance, handicap, orientation sexuelle et âge. Un exemple de discrimination peut être qu'un élève est traité différemment en raison de son origine. La discrimination étant une question de désavantage, cela requiert une certaine forme de pouvoir de la part de la personne discriminante. Dans l'organisation, c'est le directeur ou un membre du personnel qui peut être coupable de discrimination. Les élèves ne peuvent pas se discriminer au sens juridique du terme, pour eux on parle alors de harcèlement (voir ci-dessous).

- C'est une discrimination directe lorsqu'un élève est défavorisé et a un lien direct avec l'un des sept motifs de discrimination.
- La discrimination indirecte est ce qui se produit lorsque l'école applique une disposition ou une procédure qui semble neutre, mais qui en pratique désavantage un élève en raison de l'un des motifs de discrimination.

Motifs de discrimination

Il existe sept motifs de discrimination selon la législation suédoise.

Sexe: notre sexe physique, c'est-à-dire que nous soyons une femme ou un homme.

Identité ou expression transgenre: le fait que quelqu'un ne s'identifie pas comme un homme ou une femme ou qu'il exprime, à travers sa tenue vestimentaire ou de toute autre manière, son appartenance à un autre sexe que celui qui lui a été assigné à la naissance.

Ethnicité: origine nationale ou ethnique, couleur de peau ou autre condition similaire.

Religion ou autre croyance: nos croyances religieuses ou non religieuses (cependant, la loi ne s'applique pas à l'opinion politique).

Invalidité: qu'une personne a des limitations physiques, mentales ou intellectuelles durables.

Orientation sexuelle: qu'une personne a une orientation homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle.

Âge: être victime de discrimination en raison de son âge ou de sa jeunesse.

Harcèlement

Le harcèlement est défini comme un acte qui porte atteinte à la dignité d'une personne. Le harcèlement est un acte répété lorsqu'une personne tente délibérément et intentionnellement de nuire à quelqu'un d'autre. Pour être couvert par la loi sur la discrimination, le comportement abusif doit être lié à l'un des sept motifs de discrimination. Si l'un des membres du personnel expose un élève à du harcèlement lié à ces motifs, on parle de discrimination. Cependant, le comportement peut toujours être qualifié de harcèlement sans être lié aux motifs de discrimination.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se produit lorsqu'une personne abuse d'une personne via un comportement sexuel. Par exemple, un élève peut toucher un autre élève d'une manière qu'il n'aime pas ou qui ne lui convient pas, ou fait des commentaires sexuels abusifs. Lorsque quelqu'un envoie des messages à caractère sexuel sans le consentement de la personne destinataire via, par

exemple, des messages texte, des chats ou des e-mails. Lorsque quelqu'un prend des photos de quelqu'un et les diffuse ensuite d'une manière qui n'est pas voulue ou acceptable, ou que quelqu'un propage des rumeurs d'ordre sexuelles.

Traitement offensant

Comportements qui violent la dignité et l'intégrité d'un élève, mais qui ne sont liés à aucun motif de discrimination. Un traitement offensant peut être, par exemple, ignorer quelqu'un, faire des commentaires désobligeants, dénigrer une personne devant un grand groupe, répandre des rumeurs ou des choses physiques telles que pousser, frapper et donner des coups de pied. Le personnel et les élèves peuvent être coupables de traitements abusifs. Si les actes sont répétés et commis intentionnellement, ils sont qualifiés de harcèlement.

C'est la victime qui décide de ce qui est offensant. Cela ne veut pas dire qu'il s'agit d'une violation, mais que chacun a droit à sa propre expérience, à être écouté et à recevoir un soutien.

Intimidation

La définition de l'intimidation est qu'un élève est soumis à des insultes répétées, à des actes négatifs, par une ou plusieurs personnes dont l'intention est de faire du mal ou de créer de l'inconfort. Il y a un déséquilibre de pouvoir entre la ou les personnes qui font de l'intimidation et la ou les personnes qui sont victimes d'intimidation.

L'intimidation, le harcèlement et le traitement offensant peuvent être perpétrés par une ou plusieurs personnes et dirigés contre une ou plusieurs personnes. Ils peuvent être visibles et directs ou cachés et subtils. Il peut s'agir, par exemple, de répandre des rumeurs et d'être moqué/ridiculisé mais aussi de violence :

- Physique (coups de pied, coups de poing, poussées et plus)
- Verbale (menaces, jurons, surnoms, taquineries)
- Psychosociale (moqueries, grimaces, regards, soupirs, indifférence ou que tout le monde part quand quelqu'un arrive)
- Textes et images (dessins, notes, sms, mms, photographies et messages sur divers médias sociaux).

Conflit

Conflit signifie une rencontre entre des choses qui ne sont pas compatibles. Le mot conflit vient du mot latin *conflictus* qui signifie collision, se heurter, se produire au combat. Les conflits peuvent exister à la fois au sein d'un individu et entre individus, groupes, organisations ou États. Quand les gens veulent des choses différentes, il y a un conflit. Ce n'est pas le degré de désaccord qui définit l'existence d'un conflit. En cas de conflits entre élèves à l'école, nous utilisons la médiation scolaire.

4. Répartition des responsabilités

C'est le conseil d'administration de la fondation qui est le principal décisionnaire et donc celui qui a la responsabilité principale de l'ensemble de la fondation.

Direction

Le Proviseur de l'établissement est responsable conformément à la loi. Il peut déléguer si besoin au Proviseur Adjoint pour le secondaire ou au Directeur de l'Elémentaire pour l'élémentaire et le Périscolaire-Fritids.

- Établir, évaluer et réviser annuellement le plan d'égalité de traitement en collaboration avec le personnel, les élèves et les responsables légaux.
- S'assurer que tout le personnel, les élèves et les responsables légaux savent que la discrimination et les traitements abusifs ne sont pas autorisés à l'école.
- Veiller à ce qu'un travail ciblé soit effectué pour promouvoir l'égalité des droits des étudiants et pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'ethnie, la religion ou d'autres convictions, l'orientation sexuelle, l'identité transgenre ou le handicap.
- S'assurer que l'école remplit les objectifs fixés.
- Si l'école apprend qu'il y a discrimination ou autre traitement offensant, s'assurer que des mesures soient prises et qu'une enquête et un suivi sont effectués.

Équipe de santé des élèves (EHT)

EHT signifie Équipe de santé des élèves et se compose du: Proviseur adjoint, CPE ou Directeur de l'élémentaire, Curator, Psychologue scolaire, Spécial Pédagogue, Infirmier scolaire et coordinateur Périscolaire-fritids. Ils ont pour missions de :

- Agir lorsque la discrimination ou tout autre traitement offensant est suspecté / signalé / découvert.
- Documenter la discrimination suspectée / signalée / découverte et les autres traitements offensants et les mesures prises. Surveiller et enquêter sur les cas de discrimination et autres traitements offensants avec le personnel concerné, et faire un suivi.

Tout le personnel

Tout le personnel de l'école est responsable de :

- Suivre le plan d'égalité de traitement
- Questionner et réfléchir sur les normes et valeurs qu'il / elle véhicule à travers son enseignement / ses activités afin d'agir pour l'égalité de traitement.
- Agir toujours s'ils voient un élève subir un traitement offensant, de l'intimidation ou s'ils voient un élève qui ne se sent pas bien.
- Veiller à ce que des mesures soient prises en cas de suspicion / signalement / découverte de discrimination ou autre traitement offensant.
- Signaler et transmettre la discrimination soupçonnée / découverte et tout autre traitement offensant et les mesures prises à l'enseignant de l'élève, au proviseur, au proviseur adjoint, au curator ou à une autre personne de l'équipe santé. En cas d'implication personnelle, assurer le suivi et enquêter sur les cas de discrimination et autres traitements offensants avec l'équipe santé.

Les élèves

Tous les élèves doivent:

Signaler tout acte de discrimination et tout autre traitement offensant qui se produit à l'école à tout membre du personnel ou parent qui peut à son tour contacter le proviseur, proviseur adjoint, directeur de l'élémentaire, curator ou une personne de l'équipe santé qui pourra prendre les mesures nécessaires.

5. Communication et calendrier

Le Proviseur est chargé de communiquer le plan d'égalité de traitement aux responsables légaux, personnel et élèves. Le plan d'égalité de traitement doit être communiqué à tous les nouveaux employés et peut être consulté sur le site Web de l'école. Les objectifs du plan d'égalité de traitement sont basés sur les résultats de l'enquête que tous les élèves réalisent chaque année.

Janvier	Enquête	L'école mène une ou des enquêtes chaque année auprès des élèves et des familles sur le climat scolaire.
Février	Évaluation	Une évaluation en milieu d'année est faite pour s'assurer de l'atteinte des objectifs de l'année.
Février/Mars	Analyse	Compilation et analyse de l'enquête.
Juin	Développement et mise à jour	Définition des objectifs pour l'année prochaine. Mise à jour du plan et des objectifs.
Octobre	Echanges et informations	Présentation du plan mis à jour en instances. Le plan est établi et publié sur le site Web de LFSL.
Toute l'année	Travail continu	Le travail avec les mesures actives ainsi que le travail de prévention et de promotion de l'égalité de traitement est continu et fait partie des activités de l'école.

6. Suivi et évaluation

Évaluation des travaux de l'année précédente	Atteint	Non atteint	Partiellement atteint
Créer un environnement plus ressourçant et dynamique pour les élèves pendant la pause déjeuner	X		
Réduire le risque que les adultes à l'école agissent différemment pour détecter et gérer les conflits, la discrimination, les violations et toutes les formes d'intimidation à l'école	X		
Réduire le stress des élèves à l'école et à l'extérieur de l'école afin qu'ils se sentent mieux et puissent se concentrer sur leurs études.			X
Augmenter la capacité des élèves à exprimer leurs opinions et leurs préconisations sur l'environnement et la nourriture de la cantine.			X
Augmenter la participation des élèves dans la vie de l'établissement et dans l'expression de leurs avis	X		

7. Cartographie et analyse

Une enquête auprès des élèves doit être menée chaque année dans les écoles suédoises.

Bilan de l'enquête 2022-2023

- Un fort sentiment positif concernant l'accompagnement et l'écoute
- Un climat scolaire plutôt serein

Les résultats chiffrés et détaillés ont été diffusés à la communauté et sont disponibles sur demande.

Axes de travail identifiés

- Informer encore davantage sur l'orientation, pour diminuer le niveau d'anxiété
- Mieux identifier les membres de l'équipe santé et leurs différents rôles
- Développer du tutorat entre pairs
- Accroître le recours au dispositif devoirs faits au collège
- Poursuivre la réflexion sur la cantine et le temps de pause méridienne
- Communiquer sur le rythme de vie et de travail pour avoir un impact sur le niveau de fatigue
- Prévoir des actions de sensibilisation sur l'amitié et le respect

8. Objectifs

Objectif : Accompagner l'aide aux devoirs et sensibiliser à la charge de travail

Actions :

- Collège - Maintenir le programme Devoirs faits
- Collège & Lycée - Mettre en place du tutorat entre pairs
- Collège & Lycée - Travailler avec les enseignants sur l'importance de l'organisation de la charge de travail des élèves (nombre de devoirs par semaine, nombre de devoirs à la maison).

Temps : toute l'année

Responsabilité : Équipe de direction, Conseil pédagogique, CDI, équipe de santé, enseignants, AESH, Vie scolaire.

Objectif : Continuer le travail continu sur le climat scolaire

Actions :

- Élémentaire, Fritids, Collège, Lycée – Dans le cadre du programme phare, implémenter une équipe sur le terrain formée de personnels volontaire à l'image d'une « trygghetsteam » mais aussi d'élèves médiateurs.
- Collège - Maintenir et développer les clubs du midi et l'Association sportive
- Élémentaire, Collège & Lycée - Continuer de valoriser les projets scolaires qui favorise le bon climat scolaire au LFSL. (Voyages, sorties, activités, projets de groupes, clubs...).
- Élémentaire, Collège – Accentuer les actions liées au respect et à l'amitié dans le cadre du plan de prévention

Temps : toute l'année

Responsabilité : Équipe de direction, CESCE, CDI, enseignants, équipe de santé, AESH, fritids.

Objectif : Dans le cadre de la priorité donnée au Bien-être des élèves, mettre en place les actions nécessaires liées au stress, à la santé et à la vie au sein du LFSL

Actions :

- Collège & Lycée - Travailler sur le sens de la note à l'école avec les enseignants les élèves et les parents.
- Collège & Lycée – Poursuivre le travail sur la pause-déjeuner : réaliser une enquête spécifique sur la pause méridienne (cantine, club, récréation)
- Élémentaire, Collège & Lycée – Accentuer les actions de prévention avec un focus sur la gestion du stress, la fatigue, l'utilisation des écrans
- Collège & Lycée – Communiquer sur l'identification des acteurs qui peuvent aider les élèves et leurs rôles (équipes santé/PRIO/AED/FLE...)
- Collège & Lycée - Etablir un protocole d'intervention pour la gestion de l'absentéisme scolaire afin de mieux prendre en charge et faciliter l'évaluation du travail rétroactivement.

Temps : toute l'année

Responsabilité : Équipe de direction, CESCE, CDI, enseignants, équipe de santé, AESH, fritids.

Objectif : Développer l'accompagnement à l'orientation

Actions :

- Collège & Lycée - Augmenter l'accompagnement à l'orientation pour tous les élèves
- Lycée - Créer une brochure regroupant toutes les échéances importantes à venir au cours des années de lycée, concernant l'orientation scolaire.

Temps : toute l'année

Responsabilité : Équipe de direction, CDI, PRIO, enseignants, équipe de santé.

9. Travail systématique et plans d'action

Mesures actives

Les mesures actives sont un travail préventif pour lutter contre la discrimination et œuvrer pour l'égalité des droits et des chances. Il s'agit d'un effort à long terme pour créer une école inclusive, quel que soit le sexe, l'identité ou l'expression transgenre, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. À l'école, il y a une tolérance zéro pour les traitements offensants, le harcèlement et le harcèlement sexuel et nous utilisons ce travail systématique pour nous améliorer constamment et pour découvrir toutes les formes ou indications de discrimination et de traitement offensant.

Le travail préventif avec des mesures actives doit être effectué dans les quatre étapes suivantes: examen, analyse, remède et suivi.



Droit des élèves à recevoir du soutien

C'est l'élève vulnérable qui décide si un comportement ou un acte est indésirable ou offensant, mais cela ne veut pas dire qu'il le soit toujours au sens de la loi. Cependant, l'élève a le droit de toujours recevoir du soutien et de l'aide lorsqu'il se sent offensé. Les expériences de violations des élèves ne doivent pas être écartées. Quelle que soit la personne que l'élève contacte, il / elle a le droit d'être pris au sérieux et de recevoir un soutien. Les mesures doivent, dans la mesure du possible, avoir lieu en concertation avec l'élève. Il est de la responsabilité du personnel de l'école de toujours protéger les élèves des préjudices.

Responsabilité des adultes lorsqu'ils détectent un comportement non approprié

Tous les membres du personnel de l'école ont l'obligation de signaler et de participer à l'enquête en cas de suspicion de discrimination, de harcèlement ou d'autres traitements abusifs.

Lors de la détection de violences, les adultes doivent agir rapidement et prendre des mesures pour s'assurer qu'elles cessent immédiatement. Un élève qui est violenté ou a connaissance d'une violence doit se rapprocher d'un adulte de l'école qui à son tour contacte le CPE ou un curator. Ceux-ci prendront les mesures nécessaires et s'assureront du suivi pour éviter la récurrence.

Toutes les personnes qui savent qu'un élève a été abusé doivent contacter:

- Professeur principal de la classe / enseignant
- Les membres de l'équipe santé
- La direction

Plan d'action

Plan d'action en cas d'intimidation / offense d'un élève

Le personnel qui recueille en premier le récit de l'élève doit prendre note de son histoire, ses besoins et ses suggestions d'action. Selon la situation, le personnel le communique au directeur de l'élémentaire, au CPE et à la Vie scolaire, qui s'entretiennent ensuite avec tous les élèves concernés et informent leurs parents. Le nombre de personnes à informer est évalué individuellement par le CPE ou le directeur de l'élémentaire. Un rapport d'incident est rédigé et envoyé au directeur de l'élémentaire/CPE et au curator.

Le curator et / ou d'autres membres du personnel enquête sur la situation. Cela conduit à l'élaboration d'un plan d'action sur la manière dont l'école va gérer les actes/comportements non adéquats détectés. Tous les contacts et mesures sont documentés de manière continue et communiqués au curator et au CPE/directeur de l'élémentaire.

Échelle des sanctions au secondaire

Les différentes échelles de sanction ne sont pas classées car il n'y a pas d'ordre spécifique, la sanction est déterminée en fonction de l'événement et de la situation.

- Si les intimidations / offenses n'ont pas cessé ou sont considérées comme graves, les parents du ou des auteurs peuvent être appelés à l'école pour une conversation sérieuse. Le plan d'action est suivi et évalué et éventuellement révisé à ce stade. Le personnel chargé du suivi et de l'évaluation est indiqué dans le plan d'action.
- Si les intimidations / offenses se poursuivent ou si elles sont considérées comme graves, le ou les auteurs peuvent être surveillés par le personnel de l'école pendant les pauses pour s'assurer qu'il n'y a pas d'intimidation.
- Si les intimidations / offenses ne cessent pas ou si elles sont considérées comme graves, le proviseur peut émettre un avertissement écrit.
- Si les intimidations / offenses se poursuivent ou si elles sont considérées comme graves, le ou les auteurs peuvent devoir passer leurs pauses avec un membre du personnel.
- Si les intimidations / offenses ne cessent pas ou si elles sont considérées comme graves, le proviseur peut décider d'une suspension temporaire de quelques jours à une semaine. Si aucun rapport aux services sociaux n'a été fait auparavant, il en est fait à ce stade.
- Le proviseur peut également décider, en consultation avec une autre unité scolaire et les services sociaux, un placement temporaire dans une autre unité scolaire (Skollagen 2010: 800 chapitre 5 §13).
- L'affaire se termine lorsque l'élève / les élèves vulnérables se sentent en sécurité et satisfaits de la gestion de l'école.

Conflit

Il est important que l'intimidation et les offenses ne soient pas assimilés à un conflit. Les conflits à l'école sont normaux. Ils font partie du développement des compétences sociales des élèves. Mais si les conflits sont mal gérés, ils aggravent à la fois les résultats scolaires et l'environnement scolaire.

Au LFSL, nous utilisons la médiation scolaire dans la gestion des conflits. La médiation est réalisée par le curator. La médiation est un outil concret qui gère à la fois les petits et les grands conflits, ceci même lorsqu'il y a peu ou beaucoup de personnes impliquées. La médiation consiste à permettre à ceux qui sont impliqués dans le conflit de le gérer. Pendant la médiation, les élèves racontent leurs versions de ce qui s'est passé entre eux, des conséquences que cela a eu, ils prennent leur part de responsabilité dans le conflit et ils disent comment ils veulent que leur relation (en classe, dans le couloir ou à la pause) se déroulent désormais. Si les toutes les parties trouvent elles-mêmes la solution, elles se sentent plus responsables de son bon fonctionnement et sont plus susceptibles d'honorer leurs engagements. La médiation se termine par une nouvelle réunion étant réservée après environ deux semaines pour voir comment cela s'est passé. Plus de renseignements : http://www.medlingscentrum.se/konflikthantering_skola/

Si un élève se sent violenté ou victime de discrimination de la part d'un personnel

Si un élève se sent violenté ou discriminé par l'un des membres du personnel, l'élève ou autre (parent ou membre du personnel qui a été informé) doit immédiatement contacter le Proviseur.

1. Le Proviseur convoque l'équipe Santé et ouvre une enquête sur une affaire de discrimination et / ou de traitement abusif.
2. L'enseignant référent ou le professeur principal, les enseignants de la classe ou d'autres membres du personnel peuvent être consultés selon les cas. Le personnel concerné, l'élève et les responsables légaux sont contactés et informés. Leurs expériences de la situation sont entendues.
3. Si l'évaluation porte à croire qu'il s'agit d'un traitement abusif ou d'une discrimination, l'école agira sur la base du plan d'action ci-dessous.

Si un élève est victime de discrimination ou violenté par le personnel

1. La direction de l'école et l'équipe santé se réunissent et décident de ce qui doit être fait pour que la discrimination et / ou le traitement abusif survenu à l'école cesse immédiatement.
2. La direction de l'école décide des sanctions possibles. Une sanction peut être un avis, un avertissement ou si les violences ne s'arrêtent pas ou sont considérées comme suffisamment graves, la personne peut devoir quitter son emploi à l'école.
3. La direction de l'école informe ensuite toutes les parties concernées.

Plan d'action pour le personnel

Les membres du personnel qui ont eux-mêmes été victimes de discrimination, harcelés ou offensés ou qui se sentent victimes de discrimination doivent contacter la direction de l'école, le délégué à la sécurité ou le représentant syndical qui à son tour contacte la direction de l'école. Cela s'applique également à ceux qui estiment qu'un collègue est ou a été soumis au traitement en question. La direction de l'école doit, en consultation avec les parties concernées, enquêter rapidement sur la question et prendre toutes mesures.

En cas de blessures graves

En cas de blessures corporelles graves et d'incidents ayant mis en danger la vie ou l'intégrité physique, l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail et l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail sont également immédiatement informées.

Le Proviseur est responsable de la notification en collaboration avec la coordinatrice de l'enseignement du suédois.

Soupçon de crime

En cas de suspicion de crime/délit, il est demandé d'effectuer un rapport auprès de la police. Tout rapport de police est établi en consultation avec la direction de l'école. La notification aux services sociaux se fait si nécessaire, en concertation avec la direction de l'école et le curator.

10. Travail de promotion et de prévention de l'école

Enquête

Aucun élève ou membre du personnel Lycée Français Saint Louis ne devrait se sentir en insécurité ou exposé à la discrimination, au harcèlement ou à tout autre traitement abusif. L'objectif est que tous les élèves et les adultes y soient sensibilisés et réagissent dès qu'ils en ont connaissance. Afin de cartographier le climat actuel à l'école, une enquête est menée chaque année dans laquelle les élèves eux-mêmes sont impliqués dans le travail de description de l'environnement de l'école. Les réponses sont analysées et alimentent la façon dont nous continuons à travailler pour prévenir la discrimination et les traitements abusifs dans les écoles.

Temps: Tous les ans au cours du 2^{ème} trimestre.

Responsabilité: Curator et Proviseur adjoint

Discussions sur la santé

Chaque année, l'infirmier propose des entretiens de santé avec les élèves de CM1, 4e et 2nd. Sur la base d'un questionnaire reflétant la santé et le bien-être de l'élève, la conversation est dirigée vers les sujets qui sont importants pour l'élève. L'enquête est adaptée en fonction de l'âge et certains des sujets concernent la sécurité, le bien-être, la santé, les comportements à risque et les expériences de violations ou de harcèlement.

Temps: Pendant l'année scolaire.

Responsabilité: Infirmier scolaire

Heure de vie de classe au secondaire

L'influence des élèves est extrêmement importante, c'est pourquoi des réunions continues ont lieu dans chaque classe où le plan d'égalité de traitement, les traitements abusifs, le harcèlement, la solitude, le climat de la classe sont des discussions récurrentes.

Temps: Continu tout au long de l'année scolaire.

Responsabilité : Professeur Principal

Parrainage

En tant qu'école internationale avec des arrivées de nouveaux élèves en continu, il est important que les nouveaux élèves se sentent accueillis. Certains élèves volontaires/sélectionnés seront invités à aider le nouvel élève à s'intégrer dans la classe et durant les pauses.

Temps: En continu selon le besoin

Responsabilité: CPE, Professeur principal, Enseignant de classe.

Promouvoir un travail fondé sur la discrimination

Tous ceux qui étudient et travaillent dans notre école doivent avoir les mêmes droits et opportunités. Personne ne devrait se sentir victime de discrimination en raison:

Sexe

Activités: Dans toutes les disciplines, les femmes et les hommes doivent être présentés comme des modèles. La littérature proposée aux élèves doit être écrite par des auteurs féminins et masculins et traiter à la fois des femmes et des hommes.

Temps: Continu tout au long de l'année académique.

Responsabilité: Tous les enseignants.

Ethnicité

Le LFSL est une école internationale, ce qui signifie qu'elle est multiculturelle et qu'il doit y avoir une attitude ouverte envers toutes les nationalités.

Activités: Dans les conversations avec les étudiants, nous soulignerons cela et soulignerons la force de la diversité.

Temps: Continu tout au long de l'année académique.

Responsabilité: Tout le personnel.

Religion ou autre croyance

Activités: Les élèves lisent et apprennent les différentes religions pour une meilleure compréhension et connaissance d'autres croyances.

Temps: Continu tout au long de l'année académique.

Responsabilité: Enseignants.

Handicap

Activités: Nous veillons à ce que tous les élèves aient des chances égales de participer aux activités de l'école, quel que soit leur handicap. Lors de la planification de toutes les activités, les conséquences pour les élèves souffrant de divers handicaps doivent être prises en compte. Une attention particulière devrait être accordée à l'accueil des élèves dont le handicap impose des contraintes sur l'environnement pédagogique ou physique. Tous les locaux doivent, dans la mesure du possible, être adaptés pour l'accessibilité afin de répondre aux normes de l'UE en matière d'accessibilité dans les lieux publics.

Des aides pédagogiques doivent être fournies, telles que divers programmes informatiques.

Temps: Continu pendant l'année.

Responsabilité: Équipe de Direction et équipe santé, technicien informatique et enseignants

Orientation sexuelle

Activités: Une sexologue externe intervient chaque année dans certaines classes sur les différents sujets concernant l'éducation sexuelle sur la base d'un programme adapté à l'âge.

Temps: Au cours du semestre de printemps.

Responsabilité: Curator et Proviseur adjoint

Le travail de l'équipe santé doit être de faire la promotion de la santé et de prévention, à la fois individuellement et collectivement. Voici les domaines où l'équipe santé peut intervenir:

- L'environnement scolaire: physique et mental.
- Habitudes de vie: sexualité, alcool, drogues, tabac, alimentation, activité physique, sommeil.
- Psychologie: élèves vulnérables, qui se sentent mal, suicide et tentative de suicide, comportement d'automutilation, troubles de l'alimentation.
- Absentésisme scolaire
- Problèmes de concentration, difficultés de lecture et d'écriture, difficultés mathématiques ou autres.

L'ensemble des travaux de prévention en santé des élèves est consultable via le parcours santé annuel.

Annexe - Lois et documents applicables

Loi sur la discrimination

Elle combat la discrimination et, par d'autres moyens, promeut l'égalité des droits et des chances indépendamment : sexe, identité transgenre, ethnicité, religion ou autre croyance, invalidité, orientation sexuelle, âge. Depuis le 1er janvier 2017, l'école est chargée de prendre des mesures actives contre la discrimination.

Skollagen 1 Kap. 2§

Promouvoir l'égalité des sexes. Combattre activement toutes formes de traitements abusifs tels que l'intimidation et les comportements racistes.

Loi sur l'environnement de travail

La loi sur l'environnement de travail contient des règles sur les obligations des employeurs à prévenir les maladies et les accidents du travail. Les élèves sont considérés en Suède comme des employés.

Le programme de l'École primaire, la classe préscolaire et le fritids (Lgr 11)

Ce cursus est entré en vigueur à partir du trimestre d'automne 2011. La loi 11 décrit les valeurs et la mission démocratique de l'école, comme le droit des élèves à influencer et que l'école doit travailler pour lutter contre les tendances à la discrimination et aux autres traitements abusifs et que l'école doit être un lieu où chacun peut se sentir sûr et également traité.

Les écoles et les fritids sont tenus d'élaborer et de réviser annuellement des plans pour l'égalité de traitement et contre les traitements abusifs.

Médiateur de la discrimination

Le médiateur pour la discrimination (DO) supervise la loi sur la discrimination (2008: 567) selon les sept motifs de discrimination. Le DO reçoit et enquête sur les signalements de discrimination et peut ultimement représenter une personne devant les tribunaux. Le DO fournit également des conseils sur la manière de prévenir la discrimination.

Boîte postale 3686, 103 59 Stockholm / Adresse de visite: Torsgatan 11

Tél: 08-120 20 700 / Site Web: www.do.se

Le représentant des enfants et des élèves (BEO)

Le BEO et l'Inspection scolaire (skolinspektionen) supervisent le chapitre 14 a, le plan d'égalité de traitement, la loi sur l'éducation (1985: 1 100) sur les mesures contre les traitements abusifs. Le BEO fait partie de l'Inspection scolaire et s'occupe des Droits des élèves. Cela signifie, entre autres, que BEO enquête sur les signalements d'infractions concernant les mauvais traitements. BEO peut réclamer des dommages-intérêts au nom d'un enfant ou d'un élève et représenter l'enfant devant le tribunal. Le BEO fournit également des informations sur le chapitre 14 a de la loi sur l'éducation et fournit des conseils et un soutien sur la manière dont les dispositions doivent être appliquées.

Tél: 08-586 080 00 / Site Web: www.skolinspektionen.se/beo

L'Inspection scolaire suédoise - skolinspektionen

L'Inspection suédoise des écoles examine les écoles et évalue les demandes de fonctionnement indépendant. L'objectif est une école de haute qualité et les connaissances de l'élève au centre.

Box 23069, 104 35 Stockholm / Adresse de visite: Sveavägen 159

Tél: 08-586 080 00