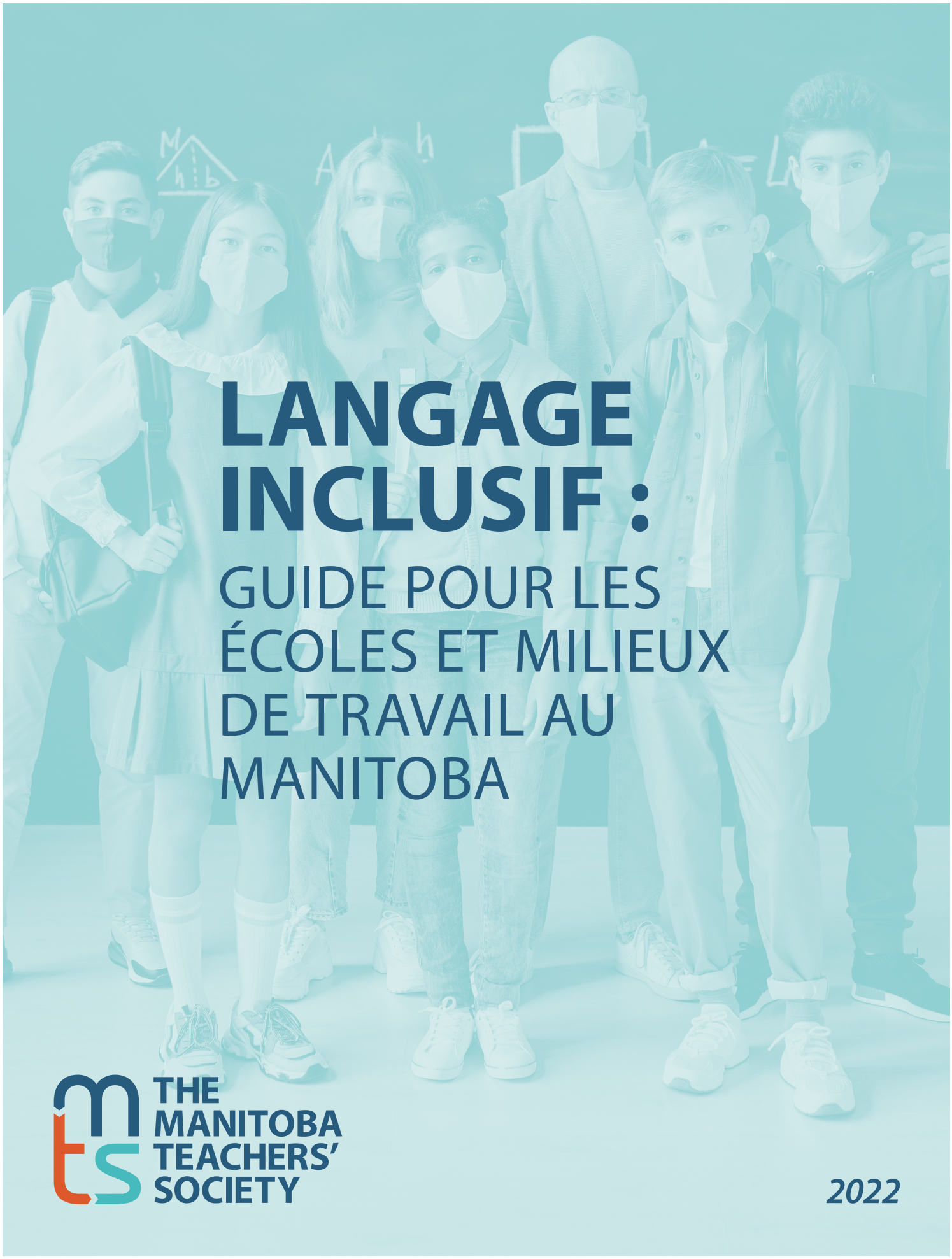

LANGAGE INCLUSIF :

GUIDE POUR LES ÉCOLES ET MILIEUX DE TRAVAIL AU MANITOBA

THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

2022

TABLE DES MATIÈRES

Contexte – Le recours au langage inclusif dans les écoles et milieux de travail 4

Principes directeurs 5

- Culture, race et ascendance 5
- Peuples autochtones 6
- Convictions politiques 7
- Religion 7
- Situation matrimoniale et de famille 7
- Handicap 8
- Orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre 8
- Âge 10

Intention c. effet : pourquoi est-ce important dans une école ou un milieu de travail inclusif? 11

Ressources 12

REMERCIEMENTS

La Manitoba Teachers' Society remercie sincèrement les membres du personnel et du comité pour leur contribution à la rédaction du présent document.

Le guide se veut un document dynamique, qui évoluera au rythme de l'approfondissement de nos connaissances et de notre compréhension. Nous nous engageons à maintenir la discussion ouverte sur tous les aspects de l'inclusion et à recevoir les commentaires.

Contexte – Le recours au langage inclusif dans les écoles et milieux de travail

Compte tenu de notre responsabilité dans les systèmes éducatifs, nous devons nous efforcer d'aménager des espaces d'apprentissage sûrs et bienveillants. En recourant à un langage exempt de mots, locutions ou tournures associés à des visions préjudiciables, stéréotypées ou discriminatoires à l'égard de certaines personnes ou de certains groupes, nous souscrivons à l'utilisation d'un langage inclusif.

L'objectif du guide est de soutenir les écoles et les milieux de travail respectueux en montrant comment le langage peut être utilisé pour proposer des espaces sûrs et bienveillants. Bien que son intention soit rarement d'exclure ou d'offenser une personne ou un groupe, notre langage peut souvent avoir un effet négatif. La sensibilisation aux effets du langage sur notre entourage s'inscrit dans cet objectif.

En tant qu'éducatrices et éducateurs, nous comprenons l'importance de la curiosité et de la croissance comme état d'esprit. C'est dans ce sens que nous abordons le travail sur le langage inclusif et que notre compréhension des perspectives sur la diversité évolue. Nous espérons que le guide sera un document évolutif qui permettra de poursuivre la discussion sur l'inclusion pour toutes et tous dans les écoles et milieux de travail du Manitoba.

Principes directeurs

Les principes énoncés par la fonction publique de la Colombie-Britannique à l'intention de son personnel sont tous pertinents, et les principes suivants sont fondamentaux en langage inclusif :

- La personne d'abord. Bon nombre des principes généraux énoncés dans le présent guide présupposent de considérer l'autre comme une personne d'abord et avant tout et de prendre conscience de la diversité des auditoires.
- Les mots sont importants. Non seulement certains termes et expressions font-ils en sorte que des personnes ou des groupes se sentent exclus, ils peuvent aussi véhiculer ou intégrer des stéréotypes, des attentes et des limites.
- Le langage évolue. Tous les langages évoluent pour tenir compte des valeurs de la société. À mesure que le langage change, les normes qui déterminent ce qui est socialement et grammaticalement acceptable changent aussi.
- L'état d'esprit compte. Il est important de garder un état d'esprit empreint de curiosité et d'empathie. La plupart des langages évoluent en fonction des valeurs et des normes de la culture principale ou dominante; si une personne appartient à cette culture, elle a le privilège de se sentir incluse la plupart du temps. Ce n'est pas le cas pour tout le monde.
- Termes inclusifs. Faites en sorte que votre langage et votre message soient aussi inclusifs que possible. Par exemple, quand vous vous adressez à un groupe, assurez-vous que votre discours englobe l'ensemble de votre auditoire et utilisez un langage non genré.
- Généralisations ou stéréotypes. Quel que soit votre auditoire, évitez de faire des déclarations à l'emporte-pièce sur quelque groupe social que ce soit. Il s'agit notamment des présupposés personnels fondés sur le genre, la culture, l'ascendance, l'âge ou autres catégories.
- Langage préjudiciable. Prenez le temps de vous informer sur les mots, locutions ou points de vue qui pourraient offenser votre auditoire. L'une des qualités du discours inclusif et axé sur l'auditoire est la prudence dont il fait preuve à l'égard du langage ou des remarques préjudiciables.
- Réflexion personnelle. Prenez conscience de votre choix de mots ou d'expressions à l'écrit. Réfléchissez à vos intentions quand vous utilisez une locution : quelles sont ses origines? Y a-t-il une manière plus inclusive de dire la même chose?

Les questions suivantes peuvent aussi être utiles :

- Est-ce que la personne ou le groupe a des termes préférés?
- Le langage utilisé tient-il compte de la diversité de l'auditoire cible?
- La référence au genre, à la culture, à l'origine ethnique ou à l'âge d'une personne est-elle pertinente?
- Est-ce que je fais preuve d'ouverture et de curiosité et est-ce que j'encourage les autres à faire de même?
- Y a-t-il lieu de consulter un guide de rédaction, comme Le Guide de rédaction de la Presse Canadienne, Peuples Autochtones : Guide terminologique, Le Français au bureau, pour connaître les normes de communication écrite?

CULTURE, RACE ET ASCENDANCE

Historiquement, les groupes culturels et raciaux ont été représentés de manière hiérarchique. Aujourd'hui, le langage a toujours le potentiel d'étiqueter des groupes de personnes comme étant inférieurs ou supérieurs aux autres. Sachant que les termes préférés changent avec l'évolution de la société, il est important de reconnaître et de respecter les préférences des personnes avec lesquelles nous interagissons.

Voici quelques éléments importants à prendre en compte pour des interactions inclusives avec des groupes culturels et raciaux divers :

- Mettez la majuscule là où elle est requise. Au besoin, consultez un guide de rédaction. Voici quelques exemples : une Autochtone (nom), une personne autochtone (adjectif), une Métisse (nom), un chef métis (adjectif), un Juif (qui appartient au peuple juif), une juive (personne de religion juive), etc.
- Faites attention aux références raciales, culturelles et autres marqueurs identitaires qui ne sont pas nécessaires ou qui supposent des similitudes et des affinités. Au lieu de dire « Connaissez-vous Dan? Il est Asiatique lui aussi. Vous vous entendriez bien. », dites plutôt « Connaissez-vous Dan? Il est nouveau dans l'équipe. » Évitez d'émettre des hypothèses sur les gens et de supposer qu'ils ont des traits et des intérêts communs ou des similitudes en raison de leur genre, de leur race, de leur culture, de leur classe, de leurs antécédents, de leur situation ou de leur apparence.
- Réfléchissez à la pertinence de termes tels que « minorité visible » et « femme de couleur ». Des expressions comme celles-là ont souvent été utilisées dans des écrits et des discussions, mais elles sont de moins en moins courantes. Avant de les employer, examinez attentivement si elles sont aussi pertinentes ou courantes que par le passé ou si une meilleure expression ou un identifiant plus spécifique serait de mise.
- Faites preuve de prudence quand vous présentez ou décrivez une personne par sa race, sa culture ou son ascendance. Demandez-vous si l'identification fondée sur ces éléments est pertinente. La culture est un concept très fluide et dynamique qui peut ne pas refléter la complexité des identités individuelles. Dans la mesure du possible, laissez les autres présenter les aspects de leur identité dont ils choisissent de faire part.
- Lorsque des références sont pertinentes et nécessaires, trouvez la terminologie appropriée et largement acceptée et utilisez le langage préféré de la personne ou du groupe concerné. La terminologie à utiliser dépend des préférences de la personne ou du groupe et elle peut changer selon le lieu. Aux États-Unis, par exemple, on utilise le terme « Afro-Américain »; au Canada, certaines personnes des communautés afro-canadiennes préfèrent le terme « Noir », tandis que d'autres préfèrent « Afro-Canadien ».

PEUPLES AUTOCHTONES

Nous reconnaissons l'importance que joue le langage dans un esprit de réconciliation avec les peuples autochtones. Il existe trois groupes distincts de peuples autochtones au Canada : les Premières Nations, les Métis et les Inuit. Le terme « peuples autochtones » est couramment utilisé comme collectif pour désigner l'ensemble des premiers peuples du Canada et leurs descendants.

Il est utile de connaître les termes suivants :

- « Autochtone » est un générique et c'est le terme privilégié dans les écrits et les discussions à l'échelle internationale; il est de plus en plus accepté au Canada. Au Canada, il désigne collectivement les personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuit. Plus précisément :
  - « Premières Nations » désigne les personnes qui s'identifient comme appartenant aux Premières Nations, qui ont des cultures, des langues et des traditions distinctes et des liens avec une assise territoriale particulière du territoire traditionnel.
  - « Métis » est un terme français signifiant « sang mêlé »; il désigne le groupe spécifique de personnes autochtones dont les ancêtres sont originaires de la patrie métisse et qui sont acceptées comme membres de la communauté métisse.
  - « Inuit » désigne un groupe de personnes qui ont en commun des traits culturels et qui habitent

les régions arctiques du Canada, du Groenland, de la Russie et des États-Unis d'Amérique. En inukitut, « Inuit » est le pluriel d'« Inuk ». Donc on dirait : un Inuk, une Inuk et des Inuit (masculin ou féminin pluriel).

- En référence à une personne autochtone, « Indien » est un terme historique erroné qui a une connotation négative pour de nombreuses personnes autochtones en tant que vocable imposé. Il faut donc l'éviter, sauf s'il fait partie d'une référence historique ou d'un terme du patrimoine ou s'il est utilisé en référence à une politique ou à une classification gouvernementale; par exemple la « Loi sur les Indiens » ou la classification « Indien inscrit ». Bien que certaines Premières Nations inscrites préfèrent ce mot, « Indien » est considéré comme un terme « interne » réservé à leur usage.
- Le mot « aborigène » peut être utilisé en référence aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuit. Cependant, ce n'est plus un terme préféré en raison de l'ambiguïté créée par des associations négatives. L'usage de la langue étant en constante évolution, le terme « autochtone » s'est imposé.

CONVICTIONS POLITIQUES

Les personnes sont protégées contre la discrimination fondée sur leurs convictions politiques, et ces convictions ne peuvent influer sur la manière dont elles sont traitées par les autres. Il faut prendre conscience du fait que les gens viennent d'horizons différents et peuvent avoir été influencés par leur éducation, leur culture et les opinions de leurs parents. Il est fondamental de connaître la différence entre le fait de respecter une personne, quelles que soient ses convictions politiques, et le fait de laisser des opinions personnelles conditionner la manière dont elle est traitée. Faire preuve de respect ne signifie pas être d'accord avec une opinion, mais plutôt tenir compte des opinions des autres.

RELIGION

La protection contre la discrimination fondée sur la religion ou la croyance peut inclure plusieurs éléments selon l'entreprise et le milieu de travail. Le respect des croyances religieuses d'une personne en milieu de travail peut inclure les gestes suivants :

- modifier les horaires pour tenir compte des observances religieuses;
- revoir le code vestimentaire pour accommoder des protocoles religieux ou confessionnels;
- proposer des options de repas pour respecter des régimes alimentaires.

Le respect des croyances religieuses exige également le recours à un langage inclusif et approprié. Par exemple, BC Workplace suggère qu'« au lieu de demander à une personne de confession juive ou sikh son "nom de baptême", l'emploi du terme "prénom" évite tout malentendu et reconnaît que les gens ont des croyances différentes ».

SITUATION MATRIMONIALE ET DE FAMILLE

Il existe un large éventail de types de familles, dont les familles monoparentales, recomposées ou adoptives et les unions de fait. Quel que soit le genre des deux personnes formant un couple, les termes inclusifs « conjoint », « conjointe » ou « partenaire » sont appropriés.

Voici d'autres suggestions en matière d'inclusivité :

- Évitez la question de la situation matrimoniale ou de famille en n'utilisant que les noms, tant à l'écrit qu'à l'oral.
- Lorsqu'une personne s'identifie comme étant mariée ou en couple, évitez de faire référence au genre (mari ou femme) s'il est inconnu.
- Parlez des « parents biologiques » d'une personne plutôt que de ses « parents naturels » ou « parents réels ».

HANDICAP

Dans une conversation avec une personne ayant un handicap ou à son sujet, il est important de se concentrer sur la personne et non sur le handicap. Les préférences de langage relatives aux personnes ayant des capacités différentes varient et sont parfois incohérentes. Il est donc tout à fait approprié de demander, de manière discrète, à la personne concernée quelles sont ses préférences. Attendez-vous à ce que certaines personnes soient plus à l'aise que d'autres quand il s'agit de donner des renseignements personnels et soyez sensibles au fait que les handicaps (et les conditions chroniques comme la maladie mentale) peuvent être à la fois visibles et non visibles.

Voici quelques suggestions pour assurer l'inclusivité :

- « Personne ayant un handicap » est le terme actuellement préféré. D'autres références, telle « une handicapée », sont considérées comme offensantes.
- Concentrez-vous d'abord et avant tout sur la personne, puis sur le handicap. Par exemple, au lieu de dire « personne handicapée », dites « personne ayant un handicap ».
- En règle générale, présentez le handicap et la plupart des problèmes médicaux comme quelque chose qu'une personne a, plutôt que comme ce qu'elle est. Par exemple, « Elle a un handicap » et non « Elle est handicapée », « Il a de l'arthrite » et non « Il est arthritique », « C'est une personne épileptique » et non « C'est une épileptique ». Pour certaines affections sensorielles, les gens peuvent préférer un langage plus direct. Par exemple, « Il est sourd » plutôt que « Il est atteint de surdité » ou « Elle est aveugle » plutôt que « Elle est atteinte de cécité ».
- Faites preuve de vigilance lorsque vous faites référence à des groupes. Évitez de parler d'un groupe de personnes en les désignant de « handicapés ». Utilisez plutôt des références telles que « personnes ayant un handicap », « personnes quadriplégiques » et « élèves ayant une déficience développementale ».
- Faites attention à ne pas utiliser un langage qui suggère une faiblesse ou une infirmité. Au lieu de dire « une personne confinée à un fauteuil roulant » ou « rivée à un fauteuil roulant », il est plus approprié de dire « l'élève utilise un fauteuil roulant ». Les gens utilisent de l'équipement mobile ou adapté comme outils pour une plus grande autonomie.
- Évitez de décrire une personne comme étant « courageuse » ou « spéciale » simplement parce qu'elle a un handicap. Décrire une personne ayant un handicap comme étant « courageuse » ou « spéciale » parce qu'elle a « surmonté » un handicap implique qu'il est inhabituel pour les personnes en situation de handicap d'avoir des talents et la capacité de contribuer à la société.
- Si vous commettez une erreur, reconnaissez-la, présentez vos excuses et passez à autre chose. Les personnes ayant un handicap sont généralement disposées à informer les autres de leurs besoins et de leurs préférences. Une personne peut dire ce qu'il ne faut pas, mais présenter ses excuses pour ses erreurs et montrer sa volonté d'apprendre sont des attitudes positives.

ORIENTATION SEXUELLE, IDENTITÉ DE GENRE ET EXPRESSION DE GENRE

Orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre ne veulent pas dire la même chose; leur définition est subjective et unique à chaque personne. Il est par ailleurs important de comprendre que l'acronyme 2SLGBTQA+ (deux esprits/bi-spirituel, lesbienne, gai·e, bisexuel·le, transgenre, queer, allosexuel·le et les personnes agenres, genre-fluides, pansexuelles, etc.) représente de nombreux groupes, mais pas tous, car il existe beaucoup d'autres identités. Une autre chose toute aussi importante en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre, c'est de reconnaître que le langage évolue et, à mesure que nous réapprenons à faire preuve d'une plus grande inclusivité, qu'il est utile de porter attention aux termes et définitions inclusifs.

Le langage a la capacité d'accepter des formes genrées et inutiles qui sont utilisées pour distinguer les femmes et les hommes. Par exemple, « hommes d'affaires » peut être remplacé par « gens d'affaires », « employés » par « personnel » ou « ressources humaines », etc. Le recours à des termes épicènes est aussi un moyen efficace d'encourager et de créer l'inclusion. Aussi, nous pouvons employer le pronom à la troisième personne adopté par la communauté 2SLGBTQA+ pour encourager et créer l'inclusion, soit « iel·s » ou « ille·s ».

Termes et définitions

- « Cisgenre » renvoie à une personne dont le sentiment d'identité personnelle et de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- « Expression de genre » renvoie à la manière dont une personne présente son genre en public.
- « Identité de genre » renvoie à l'expérience intérieure et extérieure qu'une personne a de son genre, qui peut être identique au sexe qui lui a été assigné à la naissance ou différent de celui-ci.
- « Sexe » renvoie aux caractéristiques physiques externes utilisées pour classifier les humains à la naissance, d'où les acronymes AFAN (assignée fille à la naissance) et AGAN (assigné garçon à la naissance).
- « Orientation sexuelle » renvoie au penchant sexuel ou romantique d'une personne envers les autres.
- « Transgenre » est un terme générique qui décrit un large éventail de personnes dont l'identité de genre ou l'expression de genre diffère du sexe qu'on leur a assigné à la naissance ou des attentes sociétales et culturelles liées au sexe qu'on leur a assigné.

Pronoms

Les pronoms, ces mots utilisés pour désigner une personne à la place de son nom, sont un élément majeur de notre identité. Le langage est important quand on parle d'identité, car il suscite le respect en permettant aux gens d'employer celui qui décrit leur identité. Afin de créer un espace inclusif pour tout le monde, il convient d'interpeller les personnes par les pronoms auxquels elles s'identifient.

Le document de la fonction publique de la Colombie-Britannique intitulé *Words Matter: Guidelines on Using Inclusive Languages in Workplaces* énonce les principes généraux suivants pour créer l'inclusivité :

Éviter les suppositions.	Les personnes ne se ressemblent pas toutes et ne viennent pas toutes du même milieu, et bon nombre peuvent ne pas paraître « visiblement *trans* ». Il faut plutôt présumer que l'auditoire peut inclure des personnes non conformistes de genre.
L'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle ne sont pas la même chose.	L'identité de genre renvoie à l'expérience intérieure et extérieure qu'une personne a de son genre, qui peut être identique au sexe qui lui a été assigné à la naissance ou différent de celui-ci. L'expression de genre renvoie à la manière dont une personne présente son genre en public. L'orientation sexuelle renvoie au penchant sexuel ou romantique d'une personne envers les autres.
Prendre le temps d'écouter si les pronoms ne sont pas connus.	La contre-vérification de la terminologie et des descripteurs linguistiques confère le respect et peut contribuer au développement de la plupart des relations. Si on ne connaît pas le pronom qu'une personne utilise, on peut d'abord écouter les autres personnes pour savoir comment elles s'adressent à cette personne. Si vous utilisez accidentellement le mauvais pronom, présentez vos excuses immédiatement et sincèrement, puis passez à autre chose.

Porter attention aux noms.	Respectez le nom qu'une personne non conformiste de genre utilise. Chez certaines, le fait d'être associées à leur nom de naissance est une source d'anxiété ou il peut s'agir simplement d'une partie de leur vie qu'elles souhaitent laisser derrière elles. Si vous connaissez le nom qu'une personne a reçu à la naissance mais qu'elle n'utilise plus, évitez de le transmettre sans son autorisation explicite.
Respecter la vie privée d'une personne.	Certaines personnes sont à l'aise de révéler leur situation, d'autres non. La situation d'une personne non conformiste de genre relève de la vie privée et c'est à elle de la faire connaître.
Respecter la terminologie.	Les gens emploient de nombreux termes pour décrire leurs expériences. Respectez celui (transgenre, transsexuel, de genre queer, travesti, etc.) que la personne utilise.

Voici quelques suggestions de termes inclusifs :

MOTS OU PHRASES	SUGGESTIONS
Celui ou celle qui sera promu(e) verra son salaire augmenter	**Quiconque obtient une promotion aura une augmentation de salaire**
Chacun doit lire son livre en silence	**Les élèves doivent lire leur livre en silence**
Invitez votre petit ami ou votre mari	**Invitez votre partenaire ou votre conjoint·e**
Femme de ménage, président	**Aide domestique, présidence**
Préférence sexuelle	**Orientation sexuelle**

ÂGE

Les milieux de travail sont des environnements de plus en plus intergénérationnels. Il faut donc prendre conscience des préjugés qui peuvent être perçus lorsque l'on fait référence à l'âge, qu'il s'agisse d'une personne jeune ou âgée. En évitant le langage qui stéréotype un groupe d'âge spécifique, on crée des espaces inclusifs pour toutes les générations.

Si le terme « aîné » implique parfois un stéréotype, il fait exception quand il renvoie aux « aînés » autochtones, car ce titre est considéré par la communauté comme un honneur qui vient avec l'âge et la sagesse.

MOTS À ÉVITER	SOLUTIONS PROPOSÉES
Un vieux, une vieille, un vieillard	Personne aînée, citoyens aînés, personnes vieillissantes
Une équipe jeune et dynamique	Une équipe efficace et dynamique
Que ressentiriez-vous à l'idée de gérer des personnes âgées/jeunes?	Quelles sont les compétences qui vous permettent de gérer efficacement une équipe?

Intention c. effet : pourquoi est-ce important dans une école ou un milieu de travail inclusif?

Chaque école et milieu de travail est un espace unique et diversifié. Même si l'on n'a pas l'intention de stéréotyper l'autre ou de l'offenser explicitement, le langage que l'on utilise peut avoir des effets négatifs. Prendre conscience de la diversité et s'ouvrir à son apprentissage est une première étape fondamentale dans la création d'espaces inclusifs. Faire attention à ses choix de mots et reconnaître ses erreurs est une autre partie importante de la démarche.

Lorsque vous vous surprenez à répondre « Je n'avais pas l'intention de blesser qui que ce soit », changez de perspective pour penser à la personne que vous avez offensée. Avez-vous envisagé les effets sur celle-ci? Lorsque vous vous concentrez sur les incidences que vous avez sur les autres, vous démontrez une volonté de faire preuve de responsabilité et de vous engager à faire mieux.

Au-delà du concept de l'intention par rapport aux effets, il y a la capacité d'accepter ses responsabilités. Si vous commettez une erreur, reconnaissez-la et présentez vos excuses. Une personne peut dire ce qu'il ne faut pas, mais s'excuser pour ses erreurs et montrer sa volonté d'apprendre sont des attitudes positives.

Il est également important de connaître la législation en matière de sécurité et de santé au travail du Manitoba ainsi que les politiques de votre employeur relatives au harcèlement au travail. Si votre langage amène votre collègue à se croire victime de harcèlement, vous pouvez faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de votre employeur. Le recours à un langage inclusif et la prise en compte des droits des autres contribuent à un milieu de travail respectueux et vous protègent contre les allégations de harcèlement.

Les lignes directrices évolutives présentées dans ce document peuvent renforcer un langage inclusif qui reconnaît et met en lumière la diversité sous toutes ses formes à l'école et dans le milieu de travail. Un langage affirmatif a le pouvoir de créer des ponts pour construire des relations et des communautés.

Ressources

Alberta Education. *Guidelines for Best Practices: Creating Learning Environments that Respect Diverse Sexual Orientations, Gender Identities and Gender Expressions.*
Voir ***https://education.alberta.ca/media/1626737/91383-attachment-1-guidelines-final.pdf***

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. *La diversité des genres, c'est un fait! Cahier de discussion pour la salle de classe.*
Voir ***https://www.ctf-fce.ca/wp-content/uploads/2021/05/SVB5_AGD_FR_final_web.pdf***

Campbell, Christopher, et Catherine Taylor (2017). *The Every Teacher Project: Recommendations Toolkit.* Winnipeg, Manitoba, The Manitoba Teachers' Society.
Voir ***https://www.uwinnipeg.ca/rise/docs/Every_Teacher_Toolkit_WEB.pdf***

Egale Canada. *Affirming and Inclusive Language.*
Voir ***https://egale.ca/awareness/affirming-and-inclusive-language/***

Province de la Colombie-Britannique. *Words Matter: Guidelines on Inclusive Language in the Workplace.*
Voir ***https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/all-employees/working-with-others/words-matter.pdf***

Province du Manitoba. Règlement sur la sécurité et la santé au travail.
Voir ***Workplace Safety and Health Regulation, M.R. 217/2006 (gov.mb.ca)***

Université du Manitoba. *Briefing Note on Terminology: Concept Note – Terminology Related to Indigenous Peoples.*
Voir ***https://umanitoba.ca/student/isc/terminology.html***

THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

McMaster House

191, rue Harcourt
Winnipeg (MB), Canada
R3J 3H2

Téléphone : (204) 888-7961
Sans frais : 1-800-262-8803
Télécopieur : (204) 831-0877
Sans frais : 1-800-665-0584

Bradley Square

101-2639, avenue Portage
Winnipeg (MB), Canada
R3J 0P7

Téléphone : (204) 957-5330
Sans frais : 1-866-504-9373
Télécopieur : (204) 957-5347
Sans frais : 1-866-216-9014

/manitobateachers
/mbteachers
mbteach.org