



Disposition réglementaire du Chancelier

Numéro : **A-832**

Objet : **DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES ENTRE ÉLÈVES**

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **23 octobre 2019**

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette disposition réglementaire (Chancellor's Regulation - CR) du Chancelier annule et remplace la CR A-832 datée du 21 août 2013. Elle établit une procédure pour le dépôt, l'enquête et le règlement de plaintes pour discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves.

Modifications

- Précise les termes de la politique du Département de l'Éducation (« DOE ») en matière de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves. (Section I. A-F)
- Précise la politique du DOE en matière de représailles et que toute action qui nuit à des personnes en raison de leur participation au signalement ou à l'enquête sur la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades entre élèves est considérée comme une mesure de représailles. Les représailles feront l'objet d'une enquête et rendent leurs auteurs passibles des mesures disciplinaires applicables. (Section I. B)
- Précise la définition des termes brimade (bullying) et harcèlement. (Section I.E)
- Précise que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades peuvent se manifester par un incident isolé ou par une série d'incidents associés. (Section I.F)
- Développe des exemples de comportements qui peuvent constituer des cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades. (Section I.F.2)
- Précise que le(la) référent(e) Respect pour Tous (Respect for All - RFA) doit être un(e) administrateur(trice) qualifié(e), un(e) superviseur(e), un(e) enseignant(e), un(e) conseiller(ère) d'orientation, un(e) psychologue scolaire ou un(e) travailleur(se) social(e) travaillant à l'école à plein temps. (Section II. B)
- Met à jour le formulaire de Plainte/Signalement pour tout rapport écrit signalant un cas présumé de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves et remplace la pièce jointe 2 avec un lien hypertexte/url. (Section II.C)
- Stipule que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit veiller à ce que des copies imprimées des formulaires du formulaire de Plainte/Signalement soient facilement accessibles. (Section II.C)
- Stipule que les élèves, parents et personnes autres que les membres du personnel peuvent signaler une discrimination, un harcèlement, une intimidation et/ou des brimades entre élèves de manière verbale ou par écrit, notamment en soumettant le formulaire de Plainte/Signalement au chef d'établissement/son(sa) représentant(e), son(sa) référent(e) RFA, ou tout(e) autre membre du personnel scolaire, ou via le portail en ligne. (Section II.D)
- Précise que les élèves qui pensent avoir été victimes de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades par un(e) autre élève ou qui sont témoins ou ont des informations concernant de tels incidents doivent immédiatement le signaler. (Section II.E)
- Précise que les élèves, parents et personnes autres que les membres du personnel peuvent faire un rapport de façon anonyme alléguant une discrimination, un harcèlement, une intimidation et/ou des

brimades entre élèves, et que de tels rapports feront l'objet d'une enquête et seront traités conformément aux procédures énoncées dans cette disposition réglementaire dans la mesure du possible à la lumière des informations fournies par la personne ayant soumis le rapport de façon anonyme. (Section II.G)

- Stipule que le(la) référent(e) RFA doit immédiatement informer le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) de tout rapport reçu relatant un cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves. (Section II. H)
- Stipule que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer que tous les rapports écrits alléguant un cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves soient maintenus dans le dossier d'enquête de l'école. (Section II.I)
- Précise que tous les rapports de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves doivent être saisis dans le système de signalement d'incidents en ligne (Online Occurrence Reporting System - OORS) dans un délai d'une (1) journée scolaire suivant la réception du rapport. (Section II.J)
- Stipule que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit informer immédiatement les parents de la victime présumée et de l'élève accusé(e), mais pas plus tard que deux (2) journées scolaires suivant la réception d'un rapport alléguant un cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves. (Section II.K)
- Précise que si un rapport signalant un cas de de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves ne peut pas faire l'objet d'une enquête au niveau de l'école en raison de la nature et de la gravité de l'allégation ou des allégations, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit en discuter avec le Bureau pour la sécurité et les actions en faveur des jeunes (Office of Safety and Youth Development - OSYD). (Section II.M)
- Précise que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit mener une enquête sur les signalements de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves dans les cinq (5) jours scolaires suivant la réception du rapport. (Section III.A)
- Stipule que toutes les parties et tous les témoins doivent être interrogés séparément lors de l'enquête menée par le chef d'établissement/son(sa) représentant(e), que toutes les notes prises lors de l'enquête doivent être conservées et que la date de chaque interrogatoire doit être consignée. (Section III.A)
- Précise que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit obtenir des preuves pertinentes, dont des surveillances vidéo et des enregistrements audio, dans le cadre de l'enquête et doit se reporter aux directives du DOE sur la manière de traiter du contenu inapproprié diffusé sur Internet et consulter son(sa) directeur(trice) de la sécurité des boroughs et son avocat(e) en charge des affaires de terrain, si nécessaire. (Section III.A.6)
- Précise qu'à la fin de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit examiner toutes les preuves et déterminer si les allégations sont fondées par une prépondérance de preuves. (Section III.B)
- Précise que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit déterminer si le comportement enfreint la disposition réglementaire et fournit des facteurs supplémentaires à prendre en considération dans cette prise de décision. (Section III.C)
- Stipule qu'à la fin de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit entrer les informations suivantes dans l'OORS : les conclusions de l'enquête, une décision indiquant si les allégations sont fondées ou non, et une décision indiquant si le comportement constitue une infraction à cette disposition réglementaire. Ces informations doivent être saisies dans l'OORS dans un délai de dix (10) jours scolaires suivant la réception du rapport signalant un cas présumé de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades, en l'absence de circonstances atténuantes. (Section III. D)
- Stipule que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit informer par écrit le ou les parents de la victime présumée et le ou les parents de l'élève accusé(e) si les allégations sont fondées et si le comportement constitue une infraction à cette disposition réglementaire. Si aucune de ces allégations n'est fondée, cette note doit aussi recommander aux parents de contacter l'école pour discuter de

l'incident, de toute mesure de suivi et des possibilités d'interventions et d'appuis pour leur enfant, le cas échéant. Stipule que cette notification doit être faite dans un délai de dix (10) jours scolaires suivant la réception du rapport, en l'absence de circonstances atténuantes. Si une décision est prise de ne pas informer les parents de la victime présumée comme indiqué dans la disposition réglementaire, ces parents ne doivent pas non plus recevoir ces informations. (Section III.E)

- Stipule que la notification indiquant les résultats de l'enquête doit être transmise aux parents conformément aux lois fédérales et de l'État protégeant la confidentialité des informations contenues dans le dossier de l'élève. (Section III.F)
- Stipule que, si à tout moment avant ou au cours de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) détermine que des interventions et des appuis sont appropriés avant le résultat final d'une enquête pour garantir la sécurité ou le bien-être d'un(e) élève (dont la victime présumée, l'élève accusé(e) et les témoins), le parent doit en être informé et les interventions et appuis appropriés doivent être mis en place, surveillés et modifiés, le cas échéant. (Section III.G)
- Stipule que suite à la fin de l'enquête, des interventions et des appuis doivent être assurés à la victime, à l'élève accusé(e) et aux témoins, le cas échéant, et doivent être évalués au cas par cas et être surveillés et modifiés, le cas échéant. (Section IV.B)
- Fournit des exemples supplémentaires d'interventions et d'appuis. (Section IV.B)
- Stipule qu'un plan d'appui personnalisé doit être développé et mis en place pour un(e) élève qui a été victime de deux (2) ou plusieurs infractions fondées à cette disposition réglementaire au cours de la même année scolaire et/ou pour un(e) élève qui a été reconnu(e) coupable d'avoir enfreint cette disposition réglementaire deux (2) ou plusieurs fois au cours de la même année scolaire. (Section IV.B)
- Précise que ni la médiation, ni la résolution de conflits ne constituent en aucun cas une intervention appropriée en matière de brimades ou d'intimidation, et renvoie au Code de conduite à l'échelle de la ville pour favoriser l'apprentissage des élèves (« Code de discipline ») et aux Dispositions réglementaires A-101 et A-449 du Chancelier pour en savoir plus sur les interventions et appuis, ainsi que sur les règles et procédures à suivre pour l'obtention d'un transfert. (Section IV.B)
- Précise que les élèves qui ont été reconnus coupables d'avoir enfreint cette disposition réglementaire feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées conformément au Code de discipline et aux procédures et conditions définies dans la Disposition réglementaire A-443 du Chancelier (Section IV.C).
- Stipule que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit saisir dans l'OORS et le système en ligne des suspensions et du Bureau des audiences (Suspensions and Office of Hearings Online System - SOHO) toutes les interventions et appuis proposés aux parties et aux témoins ainsi que toutes les mesures disciplinaires prises à l'égard de l'élève ou des élèves reconnu(e)(s) coupable(s) de comportement interdit. (Section IV.D)
- Le mot « Prévention » a été ajouté à l'intitulé de la section. (Section V)
- Précise que, tous les ans, chaque école doit distribuer ou mettre à disposition sous forme électronique à tout le personnel scolaire, aux parents et aux élèves, le matériel écrit préparé par l'OSYD mettant en avant les politiques et procédures énoncées dans cette disposition réglementaire, y compris les procédures de rédaction d'un rapport. (Section V.B)
- Stipule que chaque chef d'établissement/représentant(e) doit s'assurer que le nom et les coordonnées du(de la) référent(e) ou des référents RFA sont inclus sur le site Internet de l'école et partagés avec les élèves et les parents au moins une fois par an, notamment par voie électronique ou en communiquant les informations aux élèves qui les ramèneront à la maison. (Section V.C)
- Précise qu'une copie de cette disposition réglementaire doit être mise à la disposition des parents, du personnel scolaire et des élèves sur demande. (Section V.G)
- Précise que les noms des référents RFA doivent être mis à jour, si nécessaire, dans le plan consolidé d'épanouissement des jeunes et de développement de l'établissement scolaire. (Section VI.A)

A-832 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES ENTRE ÉLÈVES 23/10/2019

- Précise que chaque chef d'établissement doit confirmer dans le plan consolidé d'épanouissement des jeunes et de développement de l'établissement scolaire que l'ordre du jour, les listes de présence signées et une copie de tout le matériel de suivi de la formation annuelle du personnel requise dans cette disposition réglementaire sont conservés dans les dossiers de l'école. (Section VI.E)
- Précise que les informations concernant les rapports établis en vertu de cette disposition réglementaire peuvent être diffusées comme l'exige la loi ou lorsque cela est nécessaire pour protéger un(e) élève dont la sécurité ou le bien-être est en danger. (Section VII)
- Met à jour la pièce jointe 1, Récapitulatif des motifs interdits de discrimination et de harcèlement, intimidations et/ou brimades motivés par des préjugés.
- Remplace la pièce jointe 3, Poster RFA, par un lien hypertexte/url.
- Remplace la pièce jointe 4, Brochure RFA, par un lien hypertexte/url.
- Les noms des services administratifs ont été actualisés.



Disposition réglementaire du Chancelier

Numéro : A-832

Objet : **DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES ENTRE ÉLÈVES**

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **23 octobre 2019**

ABRÉGÉ

Le Département de l'Éducation de la Ville de New York (« DOE ») a pour politique d'entretenir un climat scolaire et éducatif où chacun se sent soutenu et en sécurité, dans un cadre libre de tout harcèlement, de toute intimidation et/ou brimades entre élèves, et de toute discrimination entre élèves, fondés sur des distinctions, avérées ou perçues, liées à la race, la couleur de peau, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à la nationalité d'origine, au statut d'immigrant/de citoyen, à la religion, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression sexuelle, à l'orientation sexuelle, au handicap ou au poids. De tels cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades sont interdits et ne seront pas tolérés à l'école, pendant les heures de classe, avant ou après l'école, que ce soit dans l'enceinte scolaire, lors d'événements patronnés par l'établissement scolaire, lors de déplacements dans des véhicules affrétés par le DOE ou dans des lieux qui n'appartiennent pas à l'institution scolaire lorsqu'un tel comportement perturbe ou pourrait perturber le déroulement de l'instruction, met en danger ou pose un risque potentiel pour la santé, la sécurité, les principes moraux ou le bien-être de la communauté scolaire. Cette disposition réglementaire énonce les procédures de signalement, d'enquête, de notification et de suivi en cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves. Les élèves qui font preuve d'un comportement qui enfreint cette disposition réglementaire feront l'objet de mesures disciplinaires et recevront des interventions et des appuis selon les besoins conformément au Code de conduite à l'échelle de la ville pour favoriser l'apprentissage des élèves (« Code de discipline ») et à la Disposition réglementaire A-443 du Chancelier. Les victimes et les témoins recevront des interventions et appuis selon les besoins. Pour les plaintes de harcèlement sexuel entre élèves, veuillez vous référer à la Disposition réglementaire A-831 du Chancelier.

I. RÈGLES ET PRINCIPES

- A. Le DOE a pour politique d'entretenir un climat scolaire et éducatif où chacun se sent soutenu et en sécurité, dans un cadre libre de toute discrimination, de tout harcèlement, de toute intimidation et/ou brimades entre élèves. La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades sont interdits à l'école, dans l'enceinte scolaire, pendant les heures de classe, avant ou après l'école, lors d'événements patronnés par l'établissement scolaire ou de déplacements dans des véhicules affrétés par le DOE. Un tel

- comportement est également interdit hors des locaux scolaires dès lors qu'il perturbe ou pourrait perturber le déroulement de l'instruction, met en danger ou pose un risque potentiel pour la santé, la sécurité, les principes moraux ou le bien-être de la communauté scolaire.
- B. Le DOE a pour politique d'interdire toute sorte de représailles à l'encontre de tout(e) élève, parent, ou employé(e) du DOE qui, de bonne foi, signale des faits de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et/ou de brimades entre élèves, ou qui participe à une enquête sur des allégations de tels actes. Toute action qui nuit à un individu en raison de sa participation à une telle activité protégée est considérée comme un acte de représailles. Les représailles feront l'objet d'une enquête et seront passibles de mesures disciplinaires appropriées, si elles s'avèrent fondées. Dans cette disposition réglementaire, le terme « parent » désigne le père, la mère, le(s) tuteur(s), la(les) tutrice(s) de l'élève, ou toute personne ayant un lien parental avec l'élève ou sa garde, voire l'élève lui(elle)-même s'il s'agit d'un(e) mineur(e) émancipé(e) ou s'il(elle) a plus de 18 ans.
- C. Tout(e) élève qui harcèle, intimide ou commet des brimades contre un(e) autre élève enfreint cette disposition réglementaire.
- D. Tout(e) élève qui fait preuve de discrimination à l'encontre d'un(e) autre élève fondée sur des distinctions, avérées ou perçues liées à la race, la couleur de peau, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à la nationalité d'origine, au statut d'immigrant/de citoyen, à la religion, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression sexuelle, à l'orientation sexuelle, au handicap ou au poids enfreint cette disposition réglementaire. Le Récapitulatif des motifs interdits de discrimination et de harcèlement, intimidations et/ou brimades motivés par des préjugés se trouve en pièce jointe n°1.
- E. Le harcèlement et les brimades désignent la création d'un environnement scolaire hostile pour un(e) autre élève par une conduite ou des menaces, de l'intimidation ou des abus, y compris le cyber-harcèlement (cyberbullying), qui :
1. a ou aurait pour effet de nuire, de façon substantielle ou déraisonnable, aux performances scolaires, aux opportunités ou à la capacité d'un(e) élève à participer aux programmes éducatifs, cours, activités organisées par l'établissement scolaire ou à tout autre moment/aspect de sa scolarité, ou à en bénéficier pleinement ; ou
 2. a ou aurait pour effet de nuire, de façon substantielle ou déraisonnable, au bien-être mental, émotionnel ou physique d'un(e) élève ; ou
 3. fait craindre ou risque de faire craindre vraisemblablement à un(e) élève un danger pour sa sécurité physique ; ou
 4. fait craindre ou risque de faire craindre vraisemblablement à un(e) élève une blessure physique ou un traumatisme émotionnel.

Parmi les actes de harcèlement et de brimades, on peut citer, entre autres, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades fondés sur des distinctions, avérées ou perçues, liées à la race, la couleur de peau, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à la nationalité d'origine, au statut d'immigrant/de citoyen, à la religion, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression sexuelle, à l'orientation sexuelle, au handicap ou au poids

- F. La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades peuvent prendre de multiples formes, qu'elles soient physiques, non verbales, verbales ou écrites. Il peut s'agir d'un incident isolé ou d'une série d'incidents associés.
1. Un acte écrit comprend les communications transmises par voie électronique via les technologies de l'information, dont notamment ce qui suit : Internet, téléphone portable, e-mail, assistant personnel numérique (PDA), appareil portatif sans fil, réseaux sociaux, blogs, salles de chat et systèmes de jeux vidéo.
 2. Des actes de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades peuvent inclure, entre autres, ce qui suit :
 - violence physique ;
 - traque ;
 - menaces, railleries, moqueries ;
 - gestes agressifs ou menaçants ;
 - mise à l'écart de groupes d'élèves pour humilier ou isoler ;
 - propos blessants/dégradants ;
 - blagues désobligeantes, insultes, calomnies, dont des déclarations fondées sur la race, la couleur de peau, les croyances, l'appartenance ethnique, la nationalité d'origine, le statut d'immigrant/de citoyen, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap ou le poids, avérés ou perçus, d'un(e) élève ;
 - textes ou images (graffitis, photographies, dessins ou vidéos) contenant des commentaires ou stéréotypes méprisants à l'égard d'un(e) élève et qui sont mis en circulation par voie électronique, sont écrits ou imprimés ;
 - comportement physique ou verbale menaçant de violence autrui ;
 - bizutage ; et
 - utilisation délibérée d'un nom, mauvaise prononciation d'un nom ou utilisation d'un pronom dans le but de commettre des brimades, des actes de discrimination, de harcèlement, ou d'intimidation fondés sur la race, la couleur de peau, les croyances, l'appartenance ethnique, la nationalité d'origine, le statut d'immigrant/de citoyen, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap ou le poids, avérés ou perçus d'un(e) élève ;

II. PROCÉDURES DE SIGNALEMENT

- A. Le terme « signalement » utilisé dans cette disposition réglementaire désigne le signalement d'un acte présumé de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves rapporté par la victime présumée ou par d'autres personnes (ex. : personnel, parents ou autres élèves).
- B. Chaque chef d'établissement doit désigner au moins un(e) (1) membre du personnel qui servira de référent(e) Respect pour Tous (référent(e) RFA) à qui des rapports peuvent être soumis et qui est une ressource pour les élèves et le personnel. Le(la) référent(e) RFA doit être un(e) administrateur(trice) qualifié(e), un(e) superviseur(e), un(e) enseignant(e), un(e) conseiller(ère) d'orientation, un(e) psychologue scolaire ou un(e) travailleur(se) social(e) travaillant à l'école à plein temps.
1. À tout moment, il doit y avoir au moins un(e) (1) référent(e) RFA dans l'école ayant suivi la formation indiquée dans la section V.E-F. Si un(e) référent(e) RFA quitte son poste, le chef d'établissement doit s'assurer qu'un(e) référent(e) RFA est nommé(e) et suit la formation dans un délai de trente (30) jours. Dans l'intervalle, le chef d'établissement doit désigner immédiatement un(e) référent(e) RFA intérimaire.
 2. Si un(e) référent(e) RFA est temporairement incapable d'exercer ses fonctions dans l'école pendant une durée prolongée et qu'il n'y a pas d'autre référent(e) RFA, le chef d'établissement doit désigner une autre personne pour assurer l'intérim en attendant le retour du(de la) référent(e) RFA.
- C. Tout membre du personnel qui assiste à un cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves ou a connaissance, dispose d'informations ou est informé(e) qu'un(e) élève a été victime d'un tel comportement par un(e) autre élève doit signaler immédiatement et oralement les faits présumés au(à la) référent(e) ou aux référents RFA ou au chef d'établissement /son(sa) représentant(e) dans un délai d'un (1) jour scolaire, puis soumettre le formulaire de Plainte/Signalement (disponible sur https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491_6) décrivant l'incident au(à la) référent(e) RFA ou au chef d'établissement/son(sa) représentant(e) au plus tard deux (2) jours scolaires après avoir fait le rapport verbal. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer que des copies papier du formulaire de Plainte/Signalement (disponible sur https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491_6) sont facilement accessibles.
- D. Les élèves, les parents et toute personne autre le personnel scolaire peuvent signaler des allégations de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves oralement ou par écrit, notamment en soumettant des formulaires de Plainte/Signalement (disponibles sur https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491_6) au chef de l'établissement scolaire/son (sa) représentant(e), au(à la) référent(e) RFA, ou à tout(e) membre du personnel scolaire, ou via le portail en ligne (disponible sur <https://www.nycenet.edu/bullyingreporting>).

A-832 – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES ENTRE
ÉLÈVES – 23/10/2019

- E. Les élèves qui pensent avoir été victimes de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades par un(e) autre élève ou qui sont témoins ou ont des informations concernant de tels incidents doivent immédiatement les signaler.
- F. Si un(e) élève ou un parent craint de faire un signalement à l'école, l'élève/le parent peut contacter le Bureau pour la sécurité et les actions en faveur des jeunes (Office of Safety and Youth Development - OSYD) en envoyant le rapport par e-mail à RespectforAll@schools.nyc.gov. Voici des exemples de situations où cela peut être approprié : si l'élève/le parent n'est pas certain(e) que le comportement entre dans le cadre de la présente disposition réglementaire ; si l'élève/le parent a déjà fait un rapport et que le comportement a continué, ou si l'élève/le parent craint de se manifester. Dans de telles circonstances, l'OSYD décidera des mesures de suivi à adopter conformément à cette disposition réglementaire.
- G. Les élèves, parents et toute personne autre que le personnel peuvent faire un rapport de façon anonyme, et ces rapports feront l'objet d'une enquête et seront traités conformément aux procédures énoncées dans cette disposition réglementaire dans la mesure du possible à la lumière des informations fournies par la personne ayant soumis le rapport de façon anonyme.
- H. Le(la) référent(e) RFA doit immédiatement informer le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) de tout rapport reçu.
- I. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer que tous les rapports écrits (ex. : e-mails, rapports établis à l'aide du formulaire de Plainte/Signalement (disponible sur https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491_6) sont conservés dans le dossier d'enquête à l'école.
- J. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit saisir tous les rapports dans le système de signalement d'incidents en ligne (« OORS ») du DOE dans un délai d'un (1) jour scolaire suivant la réception du rapport et mener une enquête immédiatement comme indiqué dans la Section III.
- K. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit informer le(s) parent(s) de la victime présumée et de l'élève accusé(e) des allégations chaque fois qu'un rapport est reçu. Ces notifications doivent être faites immédiatement et pas plus tard que deux (2) jours scolaires suivant la réception du rapport par le chef d'établissement/son(sa) représentant(e). Si la victime présumée informe le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) de ses craintes pour sa propre sécurité en cas de notification, c'est au chef d'établissement/à son(sa) représentant(e) qu'il revient de décider de mettre au courant ou non le(s) parent(s) de la victime présumée en tenant compte des questions de confidentialité et de sécurité. Pour faciliter sa décision, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) peut consulter l'avocat(e) en charge des affaires de terrain (Senior Field Counsel).

- L. Dès lors que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) pense que le comportement présumé constitue une activité criminelle, il/elle doit contacter la police. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) peut consulter l'avocat(e) en charge des affaires de terrain et/ou le Bureau municipal/du borough, le(la) directeur(trice) des services aux élèves.
- M. Si le rapport ne peut pas faire l'objet d'une enquête à l'école en raison de la nature et de la gravité de l'allégation ou des allégations, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit en discuter avec l'OSYD.

III. ENQUÊTE

- A. Tous les rapports doivent faire l'objet d'une enquête. Toutes les parties et tous les témoins doivent être interrogés séparément, toutes les notes prises lors de l'enquête doivent être conservées et la date de chaque interrogatoire doit être consignée. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit entreprendre les mesures d'enquête spécifiques indiquées ci-dessous dès que possible, mais au plus tard cinq (5) jours scolaires après la réception du rapport :
 - 1. interroger la victime présumée ;
 - 2. demander à la victime présumée de préparer une déclaration écrite, aussi détaillée que possible, décrivant notamment le comportement de l'élève accusé(e), le lieu et le moment où l'incident a eu lieu et les personnes qui pourraient en avoir été témoins ;
 - 3. interroger l'élève accusé(e), l'informer que si son comportement est avéré, celui-ci doit cesser immédiatement ;
 - 4. demander à l'élève accusé(e) de préparer une déclaration écrite ;
 - 5. interroger tous les témoins et obtenir leurs déclarations écrites ; et
 - 6. obtenir toute preuve pertinente (ex. : surveillance vidéo ou enregistrements audio). Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit se référer aux directives du DOE sur la manière de gérer le contenu inapproprié diffusé sur Internet et consulter son(sa) directeur(trice) de la sécurité des boroughs et son avocat(e) en charge des affaires de terrain, si besoin est.
- B. À la fin de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit passer en revue toutes les preuves et déterminer si les allégations sont corroborées par une prépondérance de preuves (ex. : si elles reposent sur un examen de toutes les preuves, notamment la qualité des preuves et la crédibilité des parties et des témoins, alors il est plus probable qu'improbable que l'acte reproché se soit produit).
- C. Si les allégations sont fondées, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit alors déterminer si le comportement enfreint cette disposition réglementaire. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit évaluer la totalité des circonstances entourant ce comportement afin de pouvoir prendre cette décision. Le chef d'établissement/son(sa)

représentant(e) doit prendre en compte un certain nombre de facteurs, ce qui peut inclure, entre autres, ce qui suit :

- l'âge des personnes impliquées ;
- la nature, la gravité et la portée du comportement ;
- la fréquence et la durée du comportement ;
- le nombre de personnes impliquées dans le comportement ;
- le contexte dans lequel le comportement s'est produit ;
- le lieu où s'est manifesté le comportement ;
- s'il y a eu d'autres incidents à l'école impliquant les mêmes élèves ;
- si le comportement a nui à l'instruction de l'élève, y compris à son assiduité, à ses résultats scolaires ou à sa participation à des activités périscolaires ;
- si l'acte a affecté le comportement de la victime ou ses interactions sociales à l'école ;
- si la sécurité de la victime a soulevé des inquiétudes ; et
- si le bien-être physique, mental et émotionnel de la victime a été affecté.

- D. À la fin de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit consigner les informations suivantes dans l'OORS : les conclusions de l'enquête ; une décision indiquant si les allégations sont fondées ou non et une décision précisant si le comportement constitue une infraction à cette disposition réglementaire. Ces informations doivent être saisies dans l'OORS dans un délai de dix (10) jours scolaires suivant la réception du rapport, en l'absence de circonstances atténuantes.
- E. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit informer par écrit le ou les parents de la victime présumée et le ou les parents de l'élève accusé(e) si les allégations sont fondées et si le comportement constitue une infraction à cette disposition réglementaire. Si aucune de ces allégations n'est fondée, cette note doit aussi recommander aux parents de contacter l'école pour discuter de l'incident, de toute mesure de suivi et des possibilités d'interventions et d'appuis pour leur enfant, le cas échéant. Les parents doivent être informés dans un délai de dix (10) jours scolaires suivant la réception du rapport, en l'absence de circonstances atténuantes. S'il est décidé de ne pas informer les parents de la victime présumée comme indiqué dans la Section II.K., ces parents ne doivent pas non plus recevoir les informations énoncées dans ce paragraphe.
- F. Les informations énoncées dans la Section III.E doivent être fournies conformément aux lois fédérales et de l'État protégeant la confidentialité des informations contenues dans le dossier de l'élève. Par conséquent, les parents de la victime présumée peuvent uniquement être informés des mesures de suivi, des interventions ou appuis en lien avec la victime présumée, et les parents de l'élève accusé(e) peuvent uniquement être informés des mesures de suivi, des interventions ou appuis en lien avec l'élève accusé(e).
- G. Si à tout moment avant ou au cours de l'enquête, le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) détermine que des interventions et appuis sont appropriés avant le résultat final de l'enquête pour garantir la sécurité ou le bien-être d'un(e) élève (dont la victime présumée, l'élève accusé(e) et les témoins), les parents de l'élève doivent être informés, et

des interventions et appuis appropriés doivent être mis en place, surveillés et modifiés, le cas échéant, comme indiqué dans la Section IV.

IV. MESURES DE SUIVI

- A. Le chef d'établissement scolaire/son(sa) représentante doit entreprendre des mesures immédiates ainsi que des mesures de suivi appropriées pour garantir l'arrêt du comportement.
- B. Une fois l'enquête terminée et une décision prise, comme indiqué dans la Section III, les interventions et appuis doivent être fournis à la victime, à l'élève accusé(e), ainsi qu'aux témoins, le cas échéant. Ces interventions et appuis doivent être évalués au cas par cas et doivent être surveillés et modifiés selon les cas. Les interventions et appuis comprennent, entre autres, ce qui suit :
- Recommandation de consulter un(e) travailleur(se) social(e), un(e) conseiller(ère) d'orientation, un(e) psychologue ou tout autre membre approprié du personnel scolaire, ou de se rapprocher d'organismes communautaires pour recevoir des conseils, des appuis et/ou des services éducatifs ou de santé mentale ;
 - Soutiens et adaptations scolaires (ex. : changement de classe, du déjeuner/de la récréation ou des programmes après les heures normales de cours) ;
 - Développement d'un plan d'appui personnalisé (un plan d'appui personnalisé doit être développé et mis en place pour un(e) élève qui a été victime de deux (2) ou plusieurs infractions fondées à cette disposition réglementaire au cours de la même année scolaire et/ou pour un(e) élève qui a été reconnu(e) coupable d'avoir enfreint cette disposition réglementaire deux (2) ou plusieurs fois au cours de la même année scolaire).

Des informations supplémentaires sur les appuis et interventions se trouvent dans le Code de discipline. Quelles que soient les circonstances, les médiations ou résolutions de conflit d'aucune sorte ne sont une solution adaptée à un problème de brimades ou d'intimidation. (Voir également les Dispositions réglementaires A-101 et A-449 du Chancelier qui énoncent les règles et procédures pour l'obtention d'un transfert, si un transfert s'avère être approprié).

- C. Les élèves qui ont été reconnus coupables d'avoir enfreint cette disposition réglementaire feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées conformément au Code de discipline et aux procédures et conditions définies dans la Disposition réglementaire A-443 du Chancelier.

- D. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit saisir dans l'OORS et le système en ligne des suspensions et du Bureau des audiences (Suspensions and Office of Hearings Online System - SOHO) toutes les formes d'interventions et appuis proposées aux parties et aux témoins ainsi que toutes les mesures disciplinaires prises à l'égard de l'élève ou des élèves reconnu(e)(s) coupable(s) de comportement interdit.

V. PRÉVENTION, NOTIFICATION et FORMATION

- A. Chaque école doit afficher de façon ostensible les posters « Respect pour Tous » (disponibles sur <https://www.schools.nyc.gov/school-life/policies-for-all/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) dans des endroits considérés très visibles par les élèves, les parents et le personnel. L'affiche doit indiquer le nom du(de la) référent(e) ou des référents RFA.
- B. Tous les ans, chaque école doit distribuer ou mettre à disposition sous forme électronique le matériel écrit préparé par l'OSYD mettant en avant les politiques et procédures énoncées dans cette disposition réglementaire, y compris les procédures de rédaction d'un rapport, (disponibles sur <https://www.schools.nyc.gov/school-life/policies-for-all/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) à tout le personnel scolaire, aux parents et aux élèves. Les nouveaux élèves, inscrits en cours d'année scolaire, et leurs parents, doivent recevoir cette information au moment où ils s'inscrivent.
- C. Chaque chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer que le nom et les coordonnées du(de la) référent(e) ou des référents sont inclus sur le site Internet de l'école et partagés avec les élèves et les parents au moins une fois par an, notamment par voie électronique ou en communiquant les informations aux élèves qui les ramèneront à la maison.
- D. Chaque chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer que les élèves ont bien été informés et sensibilisés, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire, aux règles, principes et procédures énoncés dans cette disposition réglementaire.
- E. Chaque chef d'établissement doit s'assurer que les membres du personnel, y compris ceux dont la mission ne consiste pas directement à instruire les élèves, ont été formés, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire, aux règles, principes et procédures énoncés dans cette disposition réglementaire. Il faut que cette formation porte sur ce qui suit :
1. Prise de conscience et sensibilisation aux actes potentiels de discrimination, harcèlement, intimidation et brimades à l'encontre d'un(e) élève, comme ceux qui, entre autres, se fondent sur la race, la couleur de peau, les croyances, l'appartenance ethnique, la nationalité d'origine, le statut de citoyen/d'immigrant, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap ou le poids, avérés ou perçus d'un(e) élève ;
 2. Identification et atténuation de la discrimination, du harcèlement, de l'intimidation et des brimades ;

3. Caractéristiques sociales de la discrimination, du harcèlement, de l'intimidation et des brimades ;
 4. Prévenir et faire face aux incidents de discrimination, harcèlement, intimidation et brimades ;
 5. Comprendre les effets de la discrimination, du harcèlement, des intimidations et des brimades, ainsi que les stratégies pour régler efficacement les problèmes d'exclusion, de préjugés et d'agressions dans l'enceinte scolaire ; et
 6. Promouvoir un climat scolaire où chacun se sent soutenu et en sécurité, en intégrant notamment les concepts aux activités proposées en classe.
- F. Chaque chef d'établissement doit s'assurer, qu'en plus de la formation scolaire énoncée dans la Section V.E, au moins un(e) (1) référent(e) RFA suive la formation RFA obligatoire mise en place par l'OSYD, et qui aborde : 1) les rapports humains dans les domaines de la race, de la couleur de peau, des croyances, de l'appartenance ethnique, de la nationalité d'origine, du statut de citoyen/d'immigrant, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap et du poids, et 2) les questions énoncées dans la Section V.E.
- G. Une copie de cette disposition réglementaire doit être mise à disposition des parents, du personnel scolaire et des élèves sur demande.

VI. PLAN CONSOLIDÉ D'ÉPANOUISSEMENT DES JEUNES ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Chaque chef d'établissement est tenu de soumettre, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire, les informations suivantes, consignées dans son Plan consolidé d'épanouissement des jeunes et de développement de l'établissement scolaire (Consolidated School and Youth Development Plan) :

- A. Le nom du(de la) référent(e) RFA ou des référents RFA. Ces informations doivent être mises à jour selon les besoins.
- B. Une attestation prouvant la formation passée ou programmée (énoncée dans la Section V.F.) d'au moins un(e) (1) référent(e) RFA.
- C. Une attestation prouvant que les élèves ont bien été informés et sensibilisés aux règles, principes et procédures énoncés dans cette disposition réglementaire.
- D. Une attestation prouvant que le personnel, y compris celui dont la mission n'est pas directement liée à l'instruction des élèves, a reçu les informations et la formation énoncées dans la section V.E.
- E. Une confirmation que l'ordre du jour, les listes de présence signées et une copie de tout le matériel de suivi de la formation annuelle du personnel requise dans la Section V.E. sont conservés à l'école ; et
- F. Un plan de prévention et de traitement des préjugés, du harcèlement, des intimidations et/ou des brimades.

VII. CONFIDENTIALITÉ

Le DOE a pour principe de respecter la vie privée de toutes les parties et des témoins dans des rapports établis en vertu de cette disposition réglementaire. Néanmoins, il faut contrebalancer l'impératif de confidentialité avec l'obligation de coopérer avec la police pour les besoins de ses investigations, afin de respecter la procédure légale, et/ou de prendre les mesures nécessaires pour enquêter sur le rapport ou le résoudre. Les informations concernant le rapport peuvent donc être diffusées dans les circonstances appropriées ou selon les exigences de la loi ou lorsque cela est nécessaire pour protéger un(e) élève dont la sécurité ou le bien-être est en danger.

VIII. QUESTIONS

Les questions relatives à la présente disposition réglementaire sont à adresser à :

Office of School and Youth Development

NYC Department of Education

52 Chambers Street – Room 218

New York, NY 10007

Téléphone : (212) 374-6807

Fax : (212) 374-5751

RespectForAll@schools.nyc.gov

Coordonnateur(trice) du Titre IX

Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov

Téléphone : 718-935-4987



RÉCAPITULATIF DES MOTIFS INTERDITS DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES MOTIVÉS PAR DES PRÉJUGÉS

Le Département de l'Éducation de la Ville de New York a pour politique d'entretenir un climat scolaire et éducatif où chacun se sent soutenu et en sécurité, dans un cadre libre de toute discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves, dont la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades fondés sur des distinctions, avérées ou perçues, liées à la race, à la couleur de peau, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à la nationalité d'origine, au statut de citoyen/d'immigrant, à la religion, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'expression sexuelle, à l'orientation sexuelle, au handicap ou au poids. De tels cas de discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades sont inacceptables et ne seront pas tolérés à l'école, pendant les heures de classe, avant ou après l'école, que ce soit dans l'enceinte scolaire, lors d'événements patronnés par l'établissement scolaire, lors de déplacements dans des véhicules affrétés par le Département de l'Éducation ou dans des lieux qui n'appartiennent pas à l'institution scolaire lorsqu'un tel comportement perturbe ou pourrait perturber le déroulement de l'instruction, met en danger ou pose un risque potentiel pour la santé, la sécurité, les principes moraux ou le bien-être de la communauté scolaire. Les élèves reconnus coupables d'infraction à cette disposition réglementaire feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées et d'interventions et d'appuis conformes au Code de discipline et à la **Disposition Réglementaire A-443 du Chancelier**. Pour les plaintes pour harcèlement sexuel par des pairs, merci de vous référer à la **Disposition réglementaire A-831 du Chancelier**.

Les éléments suivants sont destinés à servir de référence pour aider le personnel et les élèves à reconnaître un comportement basé sur des préjugés.

Statut de citoyen/d'immigrant : statut d'immigrant(e) ou de citoyen(ne), avéré ou perçu, d'un pays autre que les États-Unis.

Handicap : handicaps, avérés ou perçus, ou antécédents de handicaps. Le terme « handicap » signifie (a) une déficience médicale, physique ou mentale résultant d'un état anatomique, physiologique, génétique ou neurologique qui empêche l'exercice d'une fonction corporelle normale ou qui peut être démontrée par des techniques de diagnostic de laboratoire ou cliniques médicalement reconnues ; ou (b) un dossier de cette déficience ; ou (c) une condition considérée comme une telle déficience par autrui.

Appartenance ethnique/nationalité d'origine : appartenance ethnique ou nationalité d'origine avérée ou perçue. La nationalité d'origine se distingue de la race/couleur de peau et de la religion/des croyances parce que des personnes de races ou de religions différentes ou leurs ancêtres peuvent venir du même pays. Le terme « nationalité d'origine » fait référence aux membres de tous les collectifs nationaux et groupes de personnes d'ascendance, d'héritage ou d'origine commune. Il correspond aussi aux individus mariés ou associés avec une ou plusieurs personnes d'une nationalité d'origine donnée.

Sexe : sexe, grossesse, avérés ou perçus, ou conditions liées à la grossesse ou à l'accouchement. L'interdiction de la discrimination liée au sexe englobe le harcèlement sexuel.



Le terme « sexe » comprend l'identité sexuelle et l'expression sexuelle d'une personne, avérée ou perçue, c'est-à-dire son image de soi, son apparence, son comportement, son expression, ou toute autre caractéristique liée au sexe, peu importe le sexe assigné à la naissance. La discrimination liée au sexe comprend, entre autres, l'utilisation de noms ou de pronoms de manière discriminatoire (ex. : utilisation délibérée d'un pronom qui ne correspond pas à l'identité sexuelle de l'élève déclarée à l'école ou dans un programme ou une activité du DOE).

Race/couleur de peau : race ou couleur de peau avérée ou perçue. La race comprend les traits historiquement associés à la race, entre autres, la texture des cheveux et les coiffures protectrices. Les coiffures protectrices comprennent, entre autres, les tresses, les dreadlocks et les vanilles.

Religion/croyances : religion ou croyances (ensemble de convictions fondamentales, formant une religion ou non) avérées ou perçues.

Orientation sexuelle : orientation sexuelle avérée ou perçue. Le terme « orientation sexuelle » désigne l'attirance ou l'absence d'attirance romantique, physique ou sexuelle, avérée ou perçue, d'une personne envers d'autres personnes, en fonction du sexe. Il existe un continuum d'orientation sexuelle qui inclut, entre autres, l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, l'asexualité et la pansexualité.

Poids : poids avéré ou perçu.