



Disposition réglementaire du chancelier

Numéro : **A-830**

Objet : **POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROCÉDURES POUR LE DÉPÔT DE PLAINTES INTERNES POUR DISCRIMINATION**

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **19 octobre 2023**

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette Disposition réglementaire (Chancellor's Regulation - CR) annule et remplace la CR A-830 datée du 17 février 2022.

Modifications :

- Ajoute les catégories « taille » et « poids » comme catégories protégées dans les sections I.A.1 (égalité des chances en matière d'emploi) et I.C.1 (accès des parents et des autres personnes qui interagissent avec le DOE).



Disposition réglementaire du chancelier

Numéro : **A-830**

Objet : **POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROCÉDURES POUR LE DÉPÔT DE PLAINTES INTERNES POUR DISCRIMINATION**

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **19 octobre 2023**

ABRÉGÉ

Cette disposition réglementaire énonce la politique de lutte contre la discrimination du Département de l'Éducation de la Ville de New York. Elle établit également une procédure d'examen interne pour les employés, les candidats à l'emploi, les parents d'élèves, les élèves et les autres personnes qui mènent des activités avec le DOE, travaillent avec des employés ou des élèves du DOE, utilisent les locaux du DOE, ou ayant toute autre interaction avec le DOE, pour déposer des plaintes pour discrimination ou pour harcèlement illégaux par des employés du DOE ou des personnes qui ne sont pas employées par le DOE mais qui travaillent avec des employés ou des élèves du DOE, fondés sur l'une des classifications protégées, y compris le harcèlement sexuel, ou pour des représailles fondées sur ces plaintes. Les plaintes pour harcèlement sexuel par les pairs fondé sur le genre ou sur une classification protégée, pour intimidation et/ou pour brimades par un ou une élève à l'encontre d'un ou d'une autre élève peuvent être déposées conformément à la Disposition réglementaire A-831 du chancelier, Harcèlement sexuel entre élèves, ou à la Disposition réglementaire A-832 du chancelier, Discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves. Les allégations de discrimination/harcèlement par des élèves mettant en cause des employés du DOE doivent être traitées en vertu de la Disposition réglementaire A-443 du chancelier et du Code de conduite à l'échelle de la ville pour favoriser l'apprentissage (Code de discipline).

I. POLITIQUE

Cette disposition réglementaire énonce la politique du Département de l'Éducation de la Ville de New York (Department of Education - DOE) concernant l'égalité des chances en matière d'emploi et d'éducation.

A. Égalité des chances en matière d'emploi

1. Le DOE a pour politique d'assurer l'égalité des chances en matière d'emploi, conformément aux lois et réglementations en vigueur, sans distinction de caractéristiques avérées ou perçues liées à la race, à la couleur de peau, à la religion, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à l'origine nationale, au statut d'étranger ou de citoyen, à l'âge, au statut matrimonial, au statut de partenariat, au handicap, à l'orientation sexuelle, au genre, à la taille, au poids, au statut militaire, au statut lié au chômage, aux antécédents judiciaires comme des arrestations ou des condamnations, au statut d'aidant familial, à l'historique des crédits à la consommation, aux prédispositions génétiques, aux décisions en matière de santé sexuelle et reproductive, ou au statut de victime de violence domestique, de délits sexuels ou de harcèlement.
2. Les définitions des termes et des classifications protégées se trouvent dans la section IX (Définitions).
3. La politique du DOE vise également à maintenir un lieu de travail exempt de tout harcèlement, y compris sexuel, qui se fonderait sur l'une des classifications protégées énoncées ci-dessus, et à respecter l'ensemble des lois et dispositions des conventions collectives du DOE interdisant toute forme de discrimination.
4. Conformément à cette disposition réglementaire, il est interdit aux employés du DOE d'adopter un comportement, que ce soit dans les locaux scolaires/installations du DOE ou lors d'un programme ou d'une activité du DOE, y compris l'apprentissage/le travail en ligne, qui soumet d'autres employés à la discrimination et/ou au harcèlement fondés sur l'une des classifications protégées ci-dessus, y compris le harcèlement sexuel (tel que défini dans la section IX), si ce comportement : (1) soumet des employés/candidats du DOE à des termes, conditions ou privilèges d'emploi inférieurs ; ou (2) crée un environnement de travail hostile, offensif ou intimidant.
5. Conformément à cette disposition réglementaire, il est également interdit aux employés du DOE de se livrer à une conduite discriminatoire et/ou à un harcèlement reposant sur l'une des classifications protégées ci-dessus, y compris le harcèlement sexuel, à l'égard de candidats à l'emploi et d'autres personnes qui travaillent avec le DOE, avec des employés ou des élèves du DOE, utilisent les installations du DOE ou interagissent de toute autre manière avec le DOE.
6. Sauf dispositions contraires permises par la loi, il est interdit au DOE de se renseigner sur les antécédents salariaux des candidats à un emploi ou de s'appuyer sur ces antécédents pour déterminer le salaire, les avantages ou toute autre rémunération de ces candidats lors du processus d'embauche, y compris la négociation d'un contrat.
7. Il est interdit aux personnes qui ne sont pas employées par le DOE mais qui travaillent avec des employés ou des élèves du DOE d'adopter les comportements décrits dans la section I.A et ces comportements doivent être signalés conformément aux sections II.C et III.A.1.

B. Égalité des chances en matière d'éducation

1. Le DOE a pour politique d'offrir des possibilités d'apprentissage, notamment en garantissant à tous les élèves l'accès aux programmes, activités et locaux du DOE, conformément aux lois et réglementations en vigueur, sans distinction de caractéristiques perçues ou avérées liées à la race, à la couleur de peau, à la religion, à l'âge, aux croyances, à l'appartenance ethnique, à la nationalité d'origine, au statut d'étranger/de citoyen, au handicap, à l'orientation sexuelle, au genre ou au poids.
2. Les définitions des termes et des classifications protégées se trouvent dans la section IX (Définitions).
3. Le DOE a également pour politique de maintenir un environnement éducatif exempt de tout harcèlement fondé sur l'une des classifications protégées ci-dessus, y compris le harcèlement sexuel.
4. Conformément à cette disposition réglementaire, il est interdit aux employés du DOE de discriminer ou de créer un environnement scolaire hostile pour l'élève par un comportement, que ce soit dans les locaux scolaires/installations du DOE, lors d'un programme ou d'une activité du DOE, y compris l'apprentissage/le travail en ligne, fondé sur l'un des motifs susmentionnés, y compris le harcèlement sexuel (tel que défini dans la section IX), lorsqu'un tel comportement : 1) a ou pourrait avoir pour conséquence d'interférer, de manière considérable et excessive, avec la capacité de l'élève à participer ou à un programme éducatif, à des activités parrainées par l'école ou à tout autre aspect de la scolarité de l'élève, ou de l'empêcher d'en bénéficier ; ou 2) a ou pourrait avoir pour conséquence d'interférer, de manière considérable et excessive, avec le bien-être mental, émotionnel ou physique de l'élève ; ou 3) lui fait craindre ou pourrait lui faire redouter, à juste titre, la présence d'un danger pour sa sécurité physique ; ou 4) est vraisemblablement ou risque vraiment d'être la cause de blessures physiques ou émotionnelles chez l'élève. Conformément à cette disposition réglementaire, il est également interdit aux employés du DOE de se livrer aux comportements susmentionnés en dehors des locaux scolaires/installations du DOE, lorsque ces comportements perturbent ou risquent de perturber le processus éducatif ou mettent ou risquent de mettre en danger la santé, la sécurité, la moralité ou le bien-être de la communauté scolaire.
5. Ce genre de comportement peut inclure, entre autres : le refus de donner accès aux toilettes, aux cabines, aux vestiaires, et/ou aux sorties éducatives sur la base des classifications protégées susmentionnées ; l'application d'un code vestimentaire, de normes spécifiques relatives à l'apparence ou à la présentation ayant pour conséquences la discrimination à l'encontre de l'élève en se fondant sur les classifications protégées susmentionnées ; ou l'emploi de noms ou pronoms ou de leur prononciation de façon discriminatoire à l'encontre d'un ou d'une élève sur la base des classifications protégées susmentionnées (par exemple, l'utilisation délibérée d'un pronom qui ne correspond pas à l'identité sexuelle de l'élève déclarée à l'école).
6. Il est interdit aux personnes qui ne sont pas employées par le DOE mais qui travaillent avec des élèves du DOE d'adopter les comportements décrits dans la section I.B et ces comportements doivent être signalés conformément aux sections II.B et III.A.1.

C. Accès pour les parents et les autres personnes qui interagissent avec le DOE

1. La politique du DOE est de s'assurer que les programmes, services et activités du DOE sont accessibles aux parents (dans cette disposition, le terme « parent » désigne le parent, tuteur, ou la tutrice de l'élève, ou toute personne ayant une relation parentale ou de garde avec l'élève, ou l'élève en cas d'émancipation ou si l'élève a atteint l'âge de dix-huit (18) ans) et aux autres personnes qui travaillent avec le DOE, avec des employés ou des élèves du DOE, utilisent les installations du DOE ou interagissent de toute autre manière avec le DOE sans distinction de race, de couleur de peau, de religion, d'âge, de croyances, d'appartenance ethnique, d'origine nationale, de statut d'étranger ou de citoyen, de handicap, d'orientation sexuelle, de genre, de taille, de poids, de statut matrimonial, de statut de partenariat ou de statut militaire, avérés ou perçus. Les plaintes alléguant une violation de cette section peuvent être déposées conformément aux procédures des sections III.A.2 et III.A.3 et peuvent être transmises pour une mesure de suivi appropriée.

D. Conduite, attentes et suivi

1. Les employés du DOE sont tous tenus d'incarner le modèle à suivre au sein des écoles et des bureaux dans lesquels ils travaillent et d'assumer la responsabilité du maintien d'un environnement d'apprentissage et de travail positif et favorable, exempt de discrimination et de harcèlement fondés sur l'une des classifications protégées conformément à cette disposition réglementaire, y compris le harcèlement sexuel et/ou les représailles.
2. Les comportements interdits par les sections I.A et I.B ci-dessus comprennent les actes verbaux, non verbaux, physiques, écrits ou communiqués électroniquement par le biais de la technologie (y compris, mais sans s'y limiter, Internet, le téléphone portable, l'e-mail, l'assistant personnel numérique, les textos, les applications, les appareils portatifs sans fil, les réseaux sociaux, les salons de discussion, les systèmes de jeux et les blogs).
3. Les comportements interdits par les sections I.A et I.B ci-dessus constituent une violation de cette disposition réglementaire, qu'ils soient ou non intentionnellement offensants ou dirigés vers une personne ou un groupe particulier.
4. Les employés du DOE qui adoptent un comportement contraire à cette disposition réglementaire peuvent faire l'objet d'une action de suivi ou d'une mesure disciplinaire appropriée, pouvant aller jusqu'au licenciement, même si ce comportement n'atteint pas le niveau d'une violation des lois fédérales, d'État ou locales de lutte contre les discriminations.
5. Rien dans cette disposition réglementaire n'empêche un chef d'établissement ou un/une responsable de conseiller ou de discipliner les employés du DOE pour une conduite inappropriée qui n'est pas autrement en violation de cette disposition réglementaire. Le terme « responsable » désigne la personne employée par le DOE agissant en qualité de responsable et qui peut se trouver dans un site autre qu'une école.
6. Tous les employés du DOE sont tenus de se présenter à un entretien s'ils sont convoqués par le Bureau de l'égalité des chances et de la diversité (Office of Equal

- Opportunity & Diversity Management - OEO) et de coopérer aux enquêtes de l'OEO sur les plaintes. Lorsque les parties et/ou les témoins ne participent pas à l'enquête, l'OEO mènera une enquête dans la mesure du possible.
7. Toute tentative d'altérer ou d'entraver une enquête de l'OEO constitue une violation de cette disposition réglementaire, doit être signalée immédiatement au Bureau du commissaire spécial aux enquêtes (Office of the Special Commissioner of Investigation - SCI) et peut entraîner des mesures disciplinaires.
 8. Le DOE a pour politique d'interdire les représailles contre toute personne qui s'oppose à des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, qui se plaint de discrimination ou de harcèlement, sur la base des catégories protégées comme décrit dans les sections I.A, I.B, ou I.C ci-dessus, qui porte plainte, en externe ou interne, pour discrimination, ou qui participe à l'enquête menée à la suite de ladite plainte. Toute action qui nuit à des personnes, à cause de leur participation à une activité protégée, est considérée comme un acte de représailles.
 9. À l'exception de ce qui est énoncé ci-dessous dans la section I.D.10, les plaintes déposées conformément aux sections I.A.7 et II.B.6 peuvent faire l'objet d'une enquête de l'OEO, comme énoncé par la section III, ou être transmises à l'employeur externe pour une mesure de suivi appropriée.
 10. L'OEO transmettra au SCI toutes les plaintes alléguant un harcèlement sexuel à l'encontre des élèves pour que les mesures de suivi appropriées soient entreprises.

II. SIGNALEMENT

- A. Les personnes employées par le DOE, les candidats à l'emploi, les parents, les élèves et les autres personnes travaillent avec le DOE, avec des employés ou des élèves du DOE, utilisent les installations du DOE ou interagissent de toute autre manière avec le DOE peuvent déposer des plaintes alléguant avoir été victimes d'une conduite susceptible de faire entorse à cette disposition réglementaire, comme indiqué dans la section III.A.
- B. Les employés du DOE ayant connaissance d'un comportement à l'encontre d'un ou d'une élève, susceptible d'enfreindre la section I.B, qui ont connaissance ou sont informés, ou reçoivent une notification, qu'un ou une élève a pu être victime d'un tel comportement, doivent signaler oralement l'incident présumé aux chefs de l'établissement scolaire/représentants, ou à leurs responsables si les employés faisant le rapport ne sont pas des membres du personnel de l'école, dans un délai d'un (1) jour scolaire. Moins de (2) deux jours scolaires après avoir fait un rapport verbal de la situation, les employés du DOE doivent également déposer la plainte par voie électronique en vertu de la section III.A.1 ci-après et prévenir les chefs d'établissements/représentants ou leurs responsables que la plainte a été déposée. Si l'allégation concerne le chef d'établissement ou le responsable, l'employé(e) du DOE doit seulement déposer une plainte par voie électronique auprès de l'OEO, comme indiqué à la section III.A.1.
- C. Tout chef d'établissement ou responsable qui a connaissance d'une conduite susceptible de violer la section 1.A doit immédiatement déposer une plainte en ligne auprès de l'OEO, comme indiqué à la section III.A.1 ci-dessous. Un chef d'établissement ou un/une responsable qui ne déposerait pas une plainte en vertu de ce paragraphe, pourrait faire entorse à cette disposition réglementaire.
- D. Les personnes autres que celles qui sont tenues de déposer une plainte sont fortement

encouragées à signaler toute conduite susceptible de faire entorse à cette disposition réglementaire, conformément à la section III.A.2.

- E. Les employés du DOE doivent informer les services de police de la Ville de New York de tous les rapports de conduite présumée pouvant constituer une activité criminelle, conformément à la politique et aux procédures énoncées dans la Disposition réglementaire A-412 du chancelier (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-french>).

III. PROCÉDURES DE PLAINTE

A. Procédure de dépôt de plainte

1. Les plaintes électroniques déposées conformément aux sections II.B et II.C doivent être déposées en utilisant le formulaire de plainte en ligne disponible sur <https://www.nycenet.edu/oeo>.
2. Les personnes autres que celles qui sont tenues de déposer des plaintes conformément aux sections II.B et II.C peuvent déposer une plainte en informant l'OEO par e-mail, par téléphone, par courrier ou en personne au numéro ou aux adresses indiqués à la fin de cette disposition réglementaire. Les plaintes pour harcèlement ou discrimination sexuelle ou fondée sur le genre peuvent également être déposées en notifiant le coordinateur ou la coordinatrice du titre IX du DOE par e-mail, téléphone, courrier ou en personne au numéro ou aux adresses figurant à la fin de cette disposition réglementaire.
3. Les personnes autres que celles qui sont tenues de déposer des plaintes conformément aux sections II.B et II.C peuvent déposer une plainte anonyme alléguant une violation de cette disposition réglementaire. L'OEO examinera les plaintes anonymes pour déterminer comment les traiter à la lumière des informations fournies.
4. À l'exception des clauses énoncées dans les sections II.B et II.C ci-dessus, afin de faciliter la résolution rapide, complète et équitable des plaintes, toutes les plaintes doivent être déposées auprès de l'OEO dès que possible et au plus tard un (1) an après l'incident présumé. En cas de circonstances atténuantes, l'OEO peut enquêter sur des plaintes déposées plus d'un (1) an après l'incident présumé.

Les plaintes alléguant des comportements interdits par la section I.B de cette disposition réglementaire commis à l'encontre d'élèves ne sont pas soumises à un délai de dépôt.

B. Notification des parents

1. Si une personne autre que le parent de la victime présumée porte plainte alléguant un comportement interdit par cette réglementation à l'encontre d'un ou d'une élève, le chef d'établissement scolaire/son représentant ou sa représentante doit notifier sans tarder le parent qu'une plainte a été déposée.
2. Si le chef d'établissement est l'objet de la plainte, le superintendant ou la superintendante ou leurs représentants doivent aviser sans tarder le parent de la victime présumée qu'une plainte a été déposée.

C. Appuis et/ou interventions

1. Des soutiens et/ou des interventions peuvent être proposés, le cas échéant, à toute partie ou à tout témoin après le dépôt de la plainte, même si le rapport ne donne pas lieu à une enquête ou si les allégations ne sont pas fondées.
2. Lorsqu'une plainte est déposée alléguant une conduite interdite par la section I.A ou la section 1.B, l'OEO doit en informer le chef d'établissement et/ou le ou la responsable qui doit déterminer si des soutiens et/ou des interventions pour les parties et les témoins sont appropriés, et s'assurer que ces soutiens et/ou interventions sont documentés pour les élèves et les employés du DOE.
3. Les soutiens et/ou interventions pour les élèves comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - a. les recommandations pour des services médicaux à l'école ou en dehors de l'école ;
 - b. les interventions d'orientation (par exemple, orientation vers les assistants sociaux de l'école, les conseillers d'orientation, les psychologues ou toute autre ressource scolaire appropriée) ;
 - c. l'orientation vers des organismes communautaires pour des services de conseil, de soutien et/ou d'éducation ou de santé mentale ;
 - d. les appuis et ajustements scolaires (ex. : modifications des horaires des classes, du déjeuner/de la récréation ou des programmes après l'école ; prolongation des délais) ; et/ou
 - e. l'élaboration d'un plan d'appui personnalisé.
4. Les appuis et/ou interventions en rapport avec l'emploi comprennent, entre autres, ce qui suit (conformément aux conventions collectives applicables) :
 - a. les congés autorisés ;
 - b. la modification des horaires de travail ;
 - c. la modification des affectations de travail ; et/ou
 - d. les changements de lieux de travail.

D. Procédures d'enquête suite aux plaintes

1. À la réception d'une plainte, l'OEO doit déterminer si la plainte allègue une discrimination, un harcèlement et/ou des représailles interdits conformément à cette disposition réglementaire. Si l'OEO détermine que les allégations ne sont pas interdites par cette disposition réglementaire, l'OEO transmettra la plainte pour une mesure de suivi, le cas échéant.
2. Sauf dans les cas énoncés dans la section I.D.9, si l'OEO détermine que la plainte allègue une conduite interdite par cette disposition réglementaire, l'OEO mènera une enquête conformément aux procédures décrites dans cette section. Le coordinateur ou la coordinatrice du Titre IX et les agents de liaison du Titre IX de l'OEO ou d'autres enquêteurs de l'OEO enquêteront sur les plaintes alléguant un harcèlement fondé sur le sexe et/ou le genre, interdit par la section 1.A et un harcèlement fondé sur le genre à l'encontre d'un ou d'une élève, interdit par la section 1.B.
3. Si l'OEO ouvre une enquête, l'OEO notifiera immédiatement par écrit les parties (et le

- parent d'un ou d'une élève concerné(e)) par la plainte et de ce qui suit :
- a. L'OEO mènera une enquête, qui consistera à interroger les parties et les témoins et à examiner les preuves pertinentes ;
 - b. Les personnes présumées avoir eu une conduite interdite par cette disposition réglementaire ont le droit de répondre aux allégations ;
 - c. Les parties ont le droit de présenter toute preuve pertinente et/ou de fournir le(s) nom(s) des témoins ;
 - d. Les employés du DOE concernés par la plainte ont le droit de choisir des représentants syndicaux ou des représentants non-avocats pour assister à leur entretien d'investigation, à condition que ces représentants n'aient pas été identifiés comme parties ou témoins dans le cas présent ;
 - e. Les parties peuvent bénéficier d'un soutien et/ou d'interventions, selon le cas, pendant que l'affaire fait l'objet d'une enquête ; et
 - f. Une décision écrite sera rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours scolaires suivant la réception de la plainte par l'OEO, sauf prolongation de ce délai pour des raisons valables.
4. L'OEO interrogera les parties et tout témoin pertinent et obtiendra toute preuve pertinente.
 5. À la fin de l'enquête, l'OEO doit formuler des conclusions écrites et une recommandation quant à l'existence d'une violation de cette disposition réglementaire, et soumettre le rapport de conclusions et de recommandation au chancelier ou à la personne désignée.
 6. Le chancelier ou la personne désignée examinera le rapport de l'OEO et déterminera par écrit s'il y a eu une violation de cette disposition réglementaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours scolaires suivant la réception de la plainte par l'OEO, sauf prolongation de ce délai pour des raisons valables.
 7. Les parties (et le parent de l'élève concerné(e)) seront informées par écrit de la décision.
 8. Si, pour des raisons valables, une enquête ou une décision ne peut être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours scolaires, l'OEO notifiera aux plaignants et au défendeur la prolongation du délai et le calendrier prévu pour la publication de la décision.
 9. S'il est déterminé qu'une violation de cette disposition réglementaire a eu lieu, l'OEO s'entretiendra avec le chef d'établissement ou le/la responsable qui déterminera si une action disciplinaire ou corrective est nécessaire et si des soutiens et/ou des interventions ou toute autre mesure de suivi sont appropriés.
 10. S'il est déterminé qu'il n'y a pas eu de violation de cette disposition réglementaire, l'OEO consultera le chef d'établissement ou le responsable/la responsable concerné(e), comme indiqué à la section III.C, pour déterminer si des soutiens et/ou des interventions ou d'autres mesures de suivi sont appropriés.
 11. L'OEO conservera un dossier d'enquête pour chaque plainte.

E. Confidentialité

La politique du DOE veille sur la protection de la vie privée de toutes les parties et de tous les témoins impliqués dans des plaintes déposées en vertu de cette disposition réglementaire. Il faut, toutefois, contrebalancer l'impératif de confidentialité avec l'obligation de mener et de coopérer avec les investigations légales, pour respecter la

procédure légale et protéger les droits de la personne accusée, et/ou pour prendre les mesures nécessaires pour traiter la plainte. Par conséquent, il est parfois nécessaire de divulguer les informations relatives aux plaintes quand certaines circonstances l'imposent.

F. Fausses accusations de discrimination

Une personne qui fait consciemment une fausse accusation de discrimination ou fournit, en connaissance de cause, de fausses informations au cours d'une enquête à la suite d'une plainte, se rend passible de mesures disciplinaires. Une plainte, faite de bonne foi, même si elle s'avère non fondée, n'est pas considérée comme une fausse accusation.

IV. DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR CES PROCÉDURES

- A. En outre, chaque bureau et école doit afficher de manière visible la politique de lutte contre la discrimination du DOE (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>), qui fournit les coordonnées de l'OEO et indique où une copie de cette disposition réglementaire peut être obtenue. Tous les employés du DOE, y compris les chefs d'établissement et les personnes en charge de la supervision, doivent être informés chaque année de la politique de lutte contre la discrimination du DOE et des procédures de plainte et de signalement énoncées dans cette disposition réglementaire.
- B. Conformément aux Dispositions réglementaires A-831 et A-832 du chancelier, chaque école doit distribuer ou permettre l'accès électronique à tous les membres du personnel scolaire, aux parents et aux élèves, aux documents écrits préparés par le Bureau pour la sécurité et les actions en faveur des jeunes (disponible sur <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) mettant en avant les politiques et les procédures énoncées dans ces dispositions réglementaires, y compris les procédures pour faire un rapport. Ces documents informent également les élèves et les parents sur la politique de lutte contre la discrimination du DOE et les procédures à suivre par les élèves pour porter plainte contre des employés du DOE pour discrimination/harcèlement, fondés sur les caractéristiques des catégories protégées comme décrit dans la section I.B ci-dessus.

V. AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES POUR LES HANDICAPS

A. Employés et candidats

Toute personne employée par le DOE (y compris aux postes de remplaçants) qui a été identifiée comme ayant un handicap peut demander un aménagement raisonnable afin de l'aider à accomplir les fonctions essentielles de sa mission en cours. Les employés du DOE sont fortement encouragés à discuter d'abord de leur demande avec leur responsable afin de lancer le processus interactif et d'engager un dialogue coopératif. Si l'employé(e) n'est pas d'accord avec la décision, ou si la demande ne peut être fournie par le ou la responsable, il ou elle peut introduire une demande dans le système en ligne de demande de congés en libre-service (Self-Service Online Leave Application System - SOLAS) du DOE. Les demandes soumises dans SOLAS seront examinées par le Bureau des congés et dossiers médicaux des ressources humaines HR Connect du DOE

(HR Connect Office of Medical, Leaves and Records) et par le Bureau des aménagements pour handicapés du DOE (Office of Disability Accommodations - ODA).

Toute personne candidate à l'emploi qui a été identifiée comme ayant un handicap peut demander un aménagement raisonnable afin de participer au processus de candidature sur un pied d'égalité avec les candidats qui ne sont pas handicapés, en contactant son équipe d'entretien ou l'ODA.

Des informations supplémentaires sur le processus d'aménagements raisonnables sont présentées dans le mémorandum du personnel du DOE n°5, 2020-2021.

B. Élèves

La Disposition réglementaire A-710 du chancelier (Règles et procédures d'application pour les élèves de la Section 504, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-french>) définit les politiques et procédures du DOE, y compris les procédures de plainte, pour les élèves fréquentant les écoles et programmes du DOE qui ont été déterminés comme ayant des handicaps tels que définis par la Section 504 de la Loi sur la réadaptation de 1973 (Rehabilitation Act de 1973) et qui ont besoin d'aménagements raisonnables pour participer aux programmes et activités du DOE sur un pied d'égalité avec leurs pairs non handicapés.

VII. PROCÉDURES DE PLAINTES ALTERNATIVES

Ces procédures internes ne retirent en rien le droit de toute personne d'emprunter d'autres voies de recours, comme par exemple, porter plainte auprès d'organismes externes, y compris ceux cités ci-dessous.

- U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (Bureau des droits civils du Département de l'Éducation des États-Unis)
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Commission nationale pour l'égalité des chances au travail)
- New York State Division of Human Rights (Division des droits de l'homme de l'État de New York)
- New York City Commission on Human Rights (Commission des droits de l'homme de la Ville de New York)

Les délais de dépôt de plainte auprès de ces agences peuvent varier. Lorsqu'une plainte est déposée auprès d'une agence externe ou d'un tribunal de juridiction compétent, l'OEO transfèrera l'affaire au Bureau de la direction juridique du DOE.

VIII. QUESTIONS

Les questions relatives à cette disposition réglementaire sont à adresser à :

Office of Equal Opportunity & Diversity Management

NYC Department of Education

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Téléphone : 718-935-3320

E-mail : oeoinquiries@schools.nyc.gov

Title IX Coordinator

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Téléphone : 718-935-4987

E-mail : [Title IX Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

Site Internet : <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

Bureau des aménagements pour personnes handicapées

E-mail : ODA@schools.nyc.gov

IX. DÉFINITIONS

Les informations suivantes ont pour objet de guider et d'aider les gens à éviter les pratiques discriminatoires, mais elles ne sont pas exhaustives.

Statut d'étranger/de citoyen : statut avéré ou perçu d'immigration ou de citoyenneté d'un pays autre que les États-Unis d'Amérique. N'est pas considérée comme une pratique discriminatoire illégale le fait d'exercer une discrimination en s'appuyant sur le statut d'étranger ou de citoyen d'une personne, ni de s'enquérir de son statut d'étranger ou de citoyen, ni d'accorder la priorité à des personnes citoyennes ou nées aux États-Unis dans les cas expressément autorisés ou rendus obligatoires, par les lois et règlements fédéraux, de l'État ou de la Ville.

Statut de personne en charge : statut avéré ou perçu de personne en charge. Le terme « personne en charge » désigne une personne directement et en permanence d'un(e) enfant mineur(e) ou d'une personne bénéficiaire de soins. Le terme « bénéficiaire de soins » désigne une personne ayant un handicap qui : (i) est un proche couvert, ou une personne qui réside au sein du foyer de la personne en charge ; et (ii) dépend de la personne en charge pour des soins médicaux ou pour mener les activités de la vie quotidienne. Les proches couverts comprennent les enfants, les époux, les partenaires domestiques, les parents, les frères/sœurs, les petits enfants ou les grands-parents des personnes en charge, les enfants ou les parents des époux ou des partenaires domestiques des personnes en charge, ou toute autre personne ayant des liens de parenté avec les personnes en charge.

Couleur : teinte avérée ou perçue de la couleur de la peau.

Historique des crédits à la consommation : la capacité financière, la solvabilité, la capacité de crédit, ou l'historique des paiements d'un individu. Les employeurs ne peuvent pas demander ou utiliser l'historique des crédits à la consommation d'un(e) candidat(e) ou d'un(e) employé(e) dans

le but de prendre des décisions relatives à l'emploi, y compris l'embauche, la rémunération et les autres conditions d'emploi, sauf si la loi ou le règlement l'autorise ou l'exige expressément.

Handicap : déficience physique, médicale, mentale ou psychologique, avérée ou perçue, ou antécédents ou historique d'une telle déficience, ou condition considérée par d'autres comme un handicap. Pour plus d'informations sur les aménagements pour les élèves handicapés en vertu de la section 504 de la Loi sur la réadaptation de 1973, voir la Disposition réglementaire A-710 du chancelier (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-french>).

Appartenance ethnique/origine nationale : appartenance ethnique ou origine nationale avérées ou perçues. L'origine nationale est distincte de la race/couleur ou de la religion/des croyances car des personnes de plusieurs races et religions ou leurs ancêtres peuvent provenir d'une même nation. Le terme « origine nationale » fait référence à des collectifs nationaux et groupes de personnes qui partagent les mêmes ancêtres, héritage culturel ou histoire. Il correspond aussi aux individus mariés ou associés avec une ou plusieurs personnes d'une origine nationale spécifique.

Genre : genre avéré ou perçu, grossesse ou conditions liées à la grossesse ou à l'accouchement. L'interdiction de faire une discrimination fondée sur le genre englobe aussi le harcèlement sexuel.

Le terme « genre » comprend également l'identité de et l'expression de genre d'une personne, avérées ou perçues, en d'autres termes son image de soi, son apparence, son comportement, sa façon de s'exprimer, ou toute autre caractéristique liée au genre, quel que soit le sexe de la personne assignée à sa naissance. La discrimination fondée sur le genre peut inclure, sans s'y limiter, le refus d'accès aux toilettes, aux vestiaires, aux casiers et/ou aux programmes ou activités du DOE fondée sur le genre ou l'utilisation de noms ou de pronoms d'une manière discriminatoire (par exemple, l'utilisation délibérée d'un pronom qui ne correspond pas à l'identité de genre de la personne affirmée à l'école, au travail ou dans un autre programme ou activité du DOE).

Statut militaire : participation d'une personne au service militaire des États-Unis ou à celui de l'État, y compris, mais sans s'y limiter, les forces armées des États-Unis, la garde nationale de l'armée, la garde nationale aérienne, la milice navale de New York, la garde de New York ou d'autres forces armées pouvant être gérées par les autorités fédérales ou de l'État conformément à la loi.

Statut de partenariat : statut avéré ou perçu d'être dans un partenariat domestique enregistré.

Caractéristique génétique prédisposante : tout gène ou chromosome héréditaire, ou toute altération de celui-ci, déterminé(e) par un test génétique ou déduit(e) de l'information provenant d'un individu ou d'un membre de sa famille, dont on pense, d'un point de vue scientifique ou médical, qu'il ou qu'elle prédispose un individu ou sa progéniture à une maladie ou à un handicap, ou qu'il ou elle est associé(e) à un risque accru statistiquement significatif de développer une maladie ou un handicap physique ou mental.

Arrestations/condamnation antérieures : dossier d'arrestations et d'inculpations dans le passé pour des infractions pénales. Après l'extension d'une offre conditionnelle, le DOE exige une enquête sur les antécédents, y compris les informations relatives aux empreintes digitales, qui sont examinées conformément à la Disposition réglementaire C-105 du chancelier (Background Investigations of Pedagogical and Administrative Applicants and Procedures in Cases of the Arrest of Employees, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>) ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur.

Race : la « race » avérée ou perçue comprend les caractéristiques personnelles historiquement associées à la race, telles que la texture des cheveux et les coiffures protectrices (par exemple, tresses, mèches et torsades, perruques ou autres couvre-chefs), la couleur de la peau ou certains traits du visage.

Religion/croyance : religion ou croyances avérées ou perçues (ensemble de croyances fondamentales, qu'elles constituent ou non une religion). Les employés qui demandent un aménagement raisonnable pour des raisons religieuses doivent suivre les procédures de la Disposition réglementaire C-606 du chancelier relative au temps d'absence pour les pratiques religieuses (Time Off for Religious Observance, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>). Les élèves qui demandent un aménagement raisonnable pour des raisons religieuses doivent suivre les procédures de la Disposition réglementaire A-630 du chancelier relatives aux aménagement religieux pour les élèves (Religious Accommodation of Students, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-french>).

Historique des salaires : « l'historique des salaires » comprend le salaire, les avantages sociaux ou toute autre rémunération actuels ou antérieurs du candidat ou de la candidate, mais pas de mesure objective de la productivité du candidat ou de la candidate, telle que les rapports sur les recettes, les ventes ou toute autre production. Sauf dispositions contraires permises par la loi, il est interdit au DOE de se renseigner sur les antécédents salariaux des candidats à un emploi ou de s'appuyer sur ces antécédents pour déterminer le salaire, les avantages ou toute autre rémunération de ces candidats au cours du processus d'embauche, y compris la négociation d'un contrat.

Harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel peut se manifester sous diverses formes. Il peut se traduire notamment par des menaces ou propositions sexuelles explicites, des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles, des insinuations et des commentaires à caractère sexuel, blagues à connotation sexuelle, gestes obscènes, des comportements ou des communications verbales, non verbales, physiques, écrites ou communiquées par voie électronique, et des contacts physiques, tels que le fait de toucher, de tapoter, de pincer ou de frôler le corps d'une autre personne. Ces actes sont assimilables à du harcèlement sexuel qu'ils visent des personnes du même genre ou d'un genre différent. Ils peuvent aussi parfois être considérés comme en infraction avec le code pénal.

A. Harcèlement sexuel lié à l'emploi :

le harcèlement sexuel interdit par la section 1.A de cette disposition réglementaire comprend les situations où :

1. la soumission ou le rejet d'un tel comportement par une personne sont utilisés comme base pour des décisions relatives à l'emploi de cette personne, ou deviennent explicitement ou implicitement des conditions d'emploi de cette personne ; ou
2. un tel comportement a pour objet, ou effet, de perturber anormalement le travail d'une personne, ou d'engendrer un cadre de travail intimidant, hostile ou offensant.

B. Harcèlement sexuel des élèves :

Une relation à caractère sexuel entre un(e) employé(e) du DOE ou travaillant avec des élèves et un(e) élève ne peut jamais être considérée comme apprécié ou approprié. Le harcèlement sexuel d'un(e) élève interdit par la section I.B de cette disposition réglementaire comprend les situations où :

1. la soumission à un tel comportement est imposée à un(e) élève comme condition pour sa progression scolaire ou pour suivre des cours ou autres programmes éducatifs ;

2. la soumission ou le refus d'un tel comportement par un(e) élève sert de base pour son évaluation ou sa notation, ou comme critère d'une décision relative à son éducation ;
ou
3. un tel comportement a pour objet, ou effet, de perturber anormalement l'éducation d'un(e) élève, ou d'engendrer un cadre d'études intimidant, hostile ou offensant.

Pour plus d'informations sur le harcèlement sexuel entre élèves, veuillez consulter la Disposition réglementaire A-831 du chancelier (Student-to-Student Sexual Harassment, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/33608-a-831-10-07-2021-final-posted-french>).

Décision en matière de santé sexuelle et reproductive : le terme fait référence à toute décision d'un individu de recevoir des services, qui sont organisés ou offerts ou fournis à des individus, concernant la santé sexuelle et reproductive, y compris le système reproductif et ses fonctions. Ces services comprennent, entre autres : les procédures médicales liées à la fertilité, la prévention, le dépistage et le traitement des maladies sexuellement transmissibles, ainsi que les services et conseils en matière de planification familiale, tels que les médicaments et et produits contraceptifs, la contraception d'urgence, les procédures de stérilisation, les tests de grossesse et l'avortement.

Orientation sexuelle : l'attrance ou l'absence d'attrance romantique, physique ou sexuelle, avérée ou perçue, d'une personne envers d'autres personnes, fondée sur le genre. Il existe un continuum d'orientation sexuelle qui inclut, entre autres, l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, l'asexualité et la pansexualité.

Statut lié au chômage : le terme « chômage » signifie que les personnes n'ont pas d'emploi, sont disponibles pour travailler et en recherche d'emploi. La loi prévoit cependant certaines dérogations autorisant un employeur à prendre en compte le fait qu'un candidat ou une candidate est au chômage, pour un motif fondamentalement lié au poste à pourvoir, ou pour se renseigner sur les circonstances dans lesquelles le candidat ou la candidate a quitté son dernier emploi.

Victime de violence domestique, agression sexuelle ou traque et harcèlement : une victime, avérée ou présumée, de violence domestique est une personne qui a fait l'objet d'actes ou de menaces de violence, en dehors des actes de légitime défense, commis par son conjoint(e) ou ex-conjoint(e), par quelqu'un qui habite ou a partagé le logement, voire le ménage, de façon continue ou à intervalles réguliers, par une personne ayant eu une relation sociale continue, intime ou amoureuse.

Une victime avérée ou présumée de délits sexuels ou de harcèlement est une personne qui a été soumise à des actes qui constitueraient des violations de l'article 130 du code pénal ou une victime d'actes qui constitueraient des violations des articles 120.45, 120.50, 120.55, ou 120.60 du code pénal.

Les employés peuvent demander des aménagements raisonnables, à cause de leur statut de victimes avérées ou perçues, de violence domestique, agression sexuelle ou traque/harcèlement, afin de pouvoir accomplir l'essentiel des tâches nécessaires d'un poste. Il peut être demandé aux employés de fournir un certificat attestant qu'ils sont victimes de violence domestique, de délits sexuels ou de harcèlement. Si les employés sollicitent, à juste titre, des aménagements, ils doivent présenter, après en avoir fait la demande, un certificat dans un délai raisonnable. Peuvent faire office de certificat : un rapport de police ou de tribunal, un document fourni par un employé, agent ou bénévole d'une organisation de

protection des victimes, un avocat, un membre du clergé ou le représentant d'un service médical ou d'un autre organisme professionnel auprès duquel l'employé(e), sa famille et/ou une personne qui partage son logement, ont cherché de l'aide pour gérer une situation, avérée ou perçue, de violence domestique, d'agression sexuelle ou de traque/harcèlement, et/ou les conséquences de violences ou de traque/harcèlement. Sont aussi acceptées d'autres pièces contenant des informations qui étayent les révélations de l'employé(e) et sa demande d'aménagements.