



## Disposition réglementaire du Chancelier

Numéro : **A-832**

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

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **Le 7 octobre 2021**

### RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette disposition réglementaire du Chancelier [Chancellor's Regulation\_CR) annule et remplace la CR A-832 datée du 23 octobre 2019. Elle établit une procédure pour le dépôt, le règlement de plaintes pour discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades entre élèves et les enquêtes y relatives.

#### Modifications

- Afin d'ajouter que le harcèlement, l'intimidation, et/ou le harcèlement entre élèves est interdit au cours de l'apprentissage en ligne. (Abrégé, Section I.A)
- En vue d'ajouter une référence à la CR A-830, Section des définitions, pour les définitions d'infractions à la CR A-832 en lieu et place du document supplémentaire No. 1 émis préalablement. (Section I.D)
- Afin d'ajouter des exemples de harcèlement et de brimade à la définition de ces mots. (Section I.E)
- Afin d'ajouter « textos » et « applications » à la liste des exemples de modes de communication électronique. (Section I.F.1)
- En vue d'ajouter une clause concernant les employés qui omettent de faire un rapport, comme indiqué dans la Section II.C. (Section II.D)
- Afin d'ajouter qu'on peut faire des rapports au Coordinateur du Titre IX pour discrimination sexuelle présumée entre élèves. (Section II.E)
- Faites pour enlever cette section « dans le dossier d'enquête. » (Section II.J)
- Afin d'ajouter à la section II.L des informations relatives au fait que le chef d'établissement/son représentant informe le(s) parent(s) des parties impliquées au niveau des allégations lorsqu'il/elle reçoit un rapport. (Section II.L)
- Visant à ajouter une référence à la CR A-412, et pour remplacer le titre « Directeur des services aux élèves du bureau du Borough/de la Ville » par le titre « Directeur de la sécurité au niveau du Borough ». (Section II.M)
- Afin de remplacer le terme « obtenir » par « leur demander de préparer » les déclarations de témoins. (Section III.A.5)
- Afin d'ajouter qu'une copie du rapport du Système de signalement d'incidents en ligne [Online Occurrence Reporting System\_OORS], doit être mis à la disposition du Directeur des services aux élèves, et au Coordinateur du Titre IX pour discrimination sexuelle. (Section III.E)
- Afin d'ajouter les orientations vers les services médicaux en milieu scolaire ou en dehors de l'école à titre d'exemple d'interventions et d'appui, et pour préciser que les orientations vers le travailleur social, le conseiller d'orientation, le psychologue, ou d'autres membres du personnel scolaire requis sont des exemples « d'interventions en matière d'orientation. » (Section IV.B)

A-832 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATIONS ET/OU BRIMADES ENTRE ÉLÈVES 07/10/2021

- En vue d'ajouter des informations sur les situations au niveau desquelles le personnel scolaire estime que les mesures prises à la suite d'un incident justifient la révision du Programme d'éducation personnalisé (Individualized Education Program\_IEP) ou du plan de la Section 504 de l'élève. (Section IV.C)
- Afin de préciser que le fait « d'afficher bien visiblement » le poster Respect for tous préparé par le Bureau pour la sécurité et les actions en faveur des jeunes (Office of Safety and Youth Development - OSYD) « dans des endroits bien placés à la vue des élèves, des parents et du personnel » nous impliquons et renforçons l'idée que les écoles doivent faire de leur mieux pour afficher ces informations le plus tôt possible pendant l'année scolaire. (Section V.A)
- Afin d'ajouter que toute école doit distribuer chaque année les documents écrits préparés par l'OSYD, et que dans ces documents se trouvent des informations sur les personnes que les parents peuvent contacter en dehors de l'école pour obtenir un soutien supplémentaire. (Section V.B)
- Afin d'ajouter que tout chef d'établissement/son représentant doit faire de son mieux pour donner aux élèves et aux parents le nom et les coordonnées du référent RFA le plus tôt possible pendant l'année scolaire. (Section V.C)
- Afin de mettre à jour les informations que tout chef d'établissement scolaire doit soumettre dans son plan consolidé de l'école et du perfectionnement des jeunes pour l'année. (Section VI)
- Afin d'ajouter « notamment la fourniture de soutiens et d'interventions » à la section VII sur la confidentialité.
- En vue d'ajouter la « Procédure alternative de rapport » à titre de Section VIII.
- Afin d'ajouter, tout au long du document, des liens hypertexte cités aux dispositions réglementaires du chancelier.



## Disposition réglementaire du Chancelier

Numéro : **A-832**

Sujet : **DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET/OU BRIMADES ENTRE ÉLÈVES**

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : **Le 7 octobre 2021**

### ABRÉGÉ

Le Département de l'Éducation de la Ville de New York (« NYCDOE ») a pour politique d'entretenir un cadre scolaire et éducatif où chacun se sent soutenu et en sécurité sans crainte de harcèlement, d'intimidation, de brimades, 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, d'intimidation et/ou de 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 peut ou pourrait perturber le processus éducatif, ou mettre en danger ou affecterait éventuellement la santé, la sécurité, les principes moraux ou le bien-être de la communauté scolaire. Cette disposition réglementaire stipule les démarches à entreprendre pour rapporter, notifier les actes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, et/ou de brimade entre élèves ainsi que les procédures d'enquête et du suivi des cas en la matière. Les élèves enfreignant cette disposition réglementaire suite à un mauvais comportement feront l'objet de mesures disciplinaires et bénéficieront d'interventions et de soutien, le cas échéant, conformément au Code de conduite à l'échelle de la ville pour favoriser l'apprentissage des élèves (« Code de discipline ») et à la CR A-443. Les victimes et les témoins bénéficieront d'interventions et de soutien selon les besoins. Pour les plaintes de harcèlement sexuel entre élèves, veuillez vous référer à la CR A-831.

### I. POLITIQUE

- 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 de brimades entre élèves. La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades sont interdits à l'école, dans l'enceinte scolaire, pendant l'apprentissage en ligne, avant ou après l'école, lors d'événements patronnés par l'établissement scolaire ou à bord de véhicules affrétés par le DOE. Un tel comportement est également interdit hors des locaux scolaires dès lors qu'il peut 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 allégations de 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. Veuillez consulter la CR A-830 (Section des définitions, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-830>) pour voir la définition des infractions à cette Disposition réglementaire.
- E. Le harcèlement et l'intimidation créent, pour un autre élève, un cadre scolaire hostile suite à un mauvais comportement, à des menaces, à l'intimidation, ou aux abus, notamment l'intimidation en ligne, qui autrement dit
1. a ou aurait pour effet d'interférer de manière déraisonnable et substantielle avec les résultats scolaires de l'élève, ses opportunités ou sa capacité à participer à un programme éducatif ou à en bénéficier (par exemple, l'élève n'assiste pas régulièrement aux cours ; les résultats scolaires ou les performances en classe de l'élève ont changé), une activité parrainée par l'école ou tout autre aspect de

l'éducation de l'élève (par exemple, l'élève n'assiste plus régulièrement à des activités extrascolaires ou le niveau de participation a changé) ; ou

2. a ou aurait pour effet d'interférer de manière déraisonnable et substantielle avec le bien-être mental, émotionnel ou physique de l'élève (par exemple, le comportement de l'élève à l'école est affecté ; l'élève a une attitude de retrait et d'isolement ; l'élève montre des signes d'angoisse, de dépression ou de distraction) ; ou
3. cause raisonnablement ou pourrait raisonnablement causer à l'élève de craindre pour sa sécurité physique (par exemple, l'élève et/ou d'autres élèves ou membres du personnel ont exprimé des inquiétudes concernant la sécurité de l'élève) ; 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 entre élèves, on peut citer, sans s'y limiter, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades en raison de certaines particularités perçues ou avérées telles que la race, la couleur de peau, les croyances, l'appartenance ethnique, la nationalité d'origine, le statut de citoyen/d'immigrant, la religion, le genre, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, un handicap, ou le poids.

F. La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades entre élèves peuvent se manifester de différentes façons. Elles peuvent être physiques, non-verbales, orales ou écrites. Il peut s'agir d'un incident isolé ou d'une série d'incidents associés.

1. On entend par discrimination, harcèlement, intimidation et/ou brimades conviés par voie électronique des communications transmises par des moyens technologiques y compris, sans s'y limiter, l'Internet, les portables, les e-mails, assistant numérique personnel, appareil portatif sans fil, réseaux sociaux, blogs, textos ; applications ; salles de chat et consoles de jeux.
2. Au titre d'actes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et/ou de brimades on peut citer sans s'y limiter :
  - La violence physique ;
  - La traque ;
  - Les menaces, railleries, moqueries ;
  - Les gestes agressifs ou menaçants ;
  - Le fait de mettre quelqu'un à l'écart de groupes de personnes pour l'humilier ou l'isoler ;
  - Les propos blessants/dégradants ;
  - Des farces désobligeantes, injures, ou affronts, notamment des déclarations 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, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, à un handicap ou au 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 ;
- Des propos inopportuns et un comportement physique par lesquels on menace de faire du mal à quelqu'un ;
- Le 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 RAPPORT

- 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 référent RFA doit être un administrateur qualifié, un superviseur, un enseignant, un conseiller d'orientation, un psychologue scolaire ou un travailleur social 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 suive la formation dans un délai de trente (30) jours. Dans l'intervalle, le chef d'établissement doit désigner immédiatement un référent 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, témoin d'une situation de discrimination, harcèlement, d'intimidation et/ou de brimades entre élèves ou qui serait au courant, ou aurait été informé, ou à qui on aurait notifié qu'un(e) élève a subi ce genre de traitement d'un(e) autre élève doit tout de suite signaler les faits présumés oralement au/à la/aux référent(e)(s) RFA ou au/à chef d'établissement/son(sa) représentant(e) dans un délai d'un (1) jour scolaire, puis soumettre le [Formulaire de rapport de plainte](https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491_6) (disponible sur [https://cdn-blob-prd.azureedge.net/prd-pws/docs/default-source/default-document-library/a-832-reporting-form.pdf?sfvrsn=43ca4491\\_6](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/à chef d'établissement/son(sa) représentant(e) dans deux (2) jours scolaires au plus tard 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](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. Un employé qui omet de faire un rapport comme indiqué ci-dessus dans la section II.C peut faire l'objet de mesures disciplinaires, dont le licenciement, le suivi obligatoire d'un stage de formation et/ou d'autres mesures de suivi approuvées.
- E. Des élèves, des parents et des personnes autres que les membres du personnel peuvent signaler des allégations de discrimination, harcèlement sexuel, d'intimidation et/ou de brimades entre élèves, faites verbalement ou par écrit, notamment en soumettant le [Formulaire de rapport de plainte](https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/student-complaint-reporting-form) (disponible sur <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/student-complaint-reporting-form>) au/à chef de l'établissement scolaire/son représentant, au référent RFA, ou à tout autre membre du personnel scolaire, pour comportement sexiste en informant le coordinateur du Titre IX (par téléphone, par e-mail ou en personne grâce aux informations indiquées dans la section IX ci-dessous), ou via le portail en ligne (disponible sur <https://www.nycenet.edu/bullyingreporting>).
- F. Les élèves qui estiment avoir été victimes de discrimination, harcèlement, d'intimidation et/ou de brimades exercés par un(e) autre élève ou qui sont témoins de pareils incidents ou qui en sont informés doivent tout de suite les signaler.
- G. Si un(e) élève ou un parent craint de le signaler 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](mailto: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

manifeste. Dans de telles circonstances, l'OSYD décidera des mesures de suivi à adopter conformément à cette disposition réglementaire.

- H. Les élèves, parents et toute personne autre que le personnel peuvent faire un rapport dans l'anonymat, et ces rapports feront l'objet d'une enquête et seront traités dans la mesure du possible conformément aux procédures énoncées dans cette disposition réglementaire compte tenu des informations fournies par la personne ayant soumis le rapport anonyme.
- I. Le(la) référent(e) RFA doit immédiatement informer le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) de tout rapport reçu.
- J. Le chef d'établissement/son représentant doit s'assurer de ce que tous les rapports écrits (ex. : e-mails, rapports établis à l'aide du formulaire de plainte/rapport) soient conservés à l'école.
- K. Le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit saisir tous les rapports dans le système 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.
- L. Le chef d'établissement/son représentant doit informer le(s) parent(s) de la victime présumée et de l'élève accusé des allégations toutes les fois qu'il reçoit un rapport et il doit leur faire savoir que l'incident fera l'objet d'une enquête et qu'il y a des appuis et interventions appropriés à leur disposition. Lorsque les parents le demandent, des copies de cette disposition réglementaire et des ressources associées (disponibles à l'adresse <https://www.schools.nyc.gov/school-life/policies-for-all/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) doivent être mises à leur disposition sous forme électronique ou sur papier s'ils n'ont pas accès à la version électronique. Ces notifications doivent être faites immédiatement au plus deux (2) jours scolaires après que le chef d'établissement/son(sa) représentant(e) ait reçu le rapport. Si la victime présumée informe le chef d'établissement/son représentant des problèmes de sécurité concernant cette notification, c'est au chef d'établissement/à son représentant 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. En prenant cette décision, le chef d'établissement scolaire/son représentant peut consulter son conseiller en charge des affaires de terrain, le coordinateur du Titre IX ou le référent du Titre IX.
- M. Dès lors que le chef d'établissement/son représentant pense que le comportement présumé constitue une activité criminelle, il doit contacter la police (voir la CR A-412 , <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-english>). Le chef d'établissement/son

représentant peut consulter le conseiller en charge des affaires de terrain et/ou le directeur de la sécurité au niveau du Borough.

- N. Si le rapport 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 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 dans un dossier. Le chef d'établissement/son représentant doit prendre 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, 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 s'il a eu ce comportement, et il faut absolument qu'il ne l'affiche plus.
  4. demander à l'élève accusé de préparer une déclaration écrite ;
  5. interroger tous les témoins et leur demander de préparer des 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 représentant 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 représentant 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 l'ampleur du comportement ;
- la fréquence et la durée du comportement ;
- le nombre de personnes impliquées au niveau du comportement ;
- dans quel contexte s'est manifesté le comportement ;
- le lieu où s'est produit le comportement ;
- y a-t-il eu d'autres incidents à l'école impliquant les mêmes élèves ;
- le comportement entrave-t-il l'instruction de l'élève, y compris son assiduité aux cours, ses résultats scolaires ou sa participation à des activités périscolaires ;
- l'acte affecte-t-il le comportement de la victime ou ses interactions sociales en milieu scolaire ;
- manifeste-t-on des inquiétudes au sujet de la sécurité de la victime ; 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 permettant de prouver que les allégations sont fondées ou non et une décision se rapportant au fait que 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, sauf dans des circonstances particulières.

E. Le chef d'établissement/son représentant doit informer par écrit le/les parent(s) de la victime présumée et le/les parent(s) de l'élève accusé si les allégations sont fondées et si le comportement constitue une infraction à cette disposition réglementaire. Au cas où toute allégation serait fondée, il faudra également recommander aux parents dans cette note 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, sauf dans des situations particulières. Si on décide de ne pas informer les parents de la victime présumée comme indiqué dans la Section II.K., il ne faut également pas donner aux parents les informations énoncées dans ce paragraphe. Il faut mettre à la disposition du Directeur des services aux élèves, et au Coordinateur du Titre IX pour discrimination sexuelle une copie du rapport de l'OORS.

- F. Il faut donner les informations énoncées dans la Section III.E conformément aux lois fédérales et de l'État protégeant la confidentialité des informations qui se trouvent 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. Au cas où à tout moment avant ou au cours de l'enquête, le chef d'établissement/son représentant déterminerait la pertinence des interventions et appuis avant le résultat final de l'enquête pour garantir la sécurité ou le bien-être d'un élève (notamment la victime, l'élève accusé et tout témoin), il faudra informer les parents de l'élève, et consigner, mettre en place, évaluer et modifier les interventions et appuis appropriés, le cas échéant, comme indiqué dans la Section IV.B.

#### **IV. MESURES DE SUIVI**

- A. Le chef d'établissement scolaire/son(sa) représentant(e) doit agir immédiatement et prendre des mesures de suivi appropriées pour assurer que l'élève n'affiche plus ce comportement.
- B. Une fois l'enquête terminée et une décision prise, comme indiqué dans la Section III, il faut offrir à la victime, à l'élève accusé(e), ainsi qu'aux témoins les interventions et appuis, le cas échéant. Ces interventions et appuis doivent être évalués au cas par cas, offerts sous supervision et modifiés selon les cas. Les interventions et appuis comprennent, entre autres, ce qui suit :
- recommandation pour des services médicaux en milieu scolaire ou en dehors de l'école ;
  - des interventions d'accompagnement (ex. : recommandation de consulter un travailleur social, un conseiller d'orientation, un psychologue ou tout autre membre approprié du personnel scolaire), ou recommandation de se rapprocher d'organismes communautaires pour des conseils, des appuis et/ou des services éducatifs ou de santé mentale ;
  - soutiens et adaptations scolaires (ex. : changement au niveau des cours, du déjeuner/des heures de pause, ou du programme 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. (Veuillez consulter également la CR A-101 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-101---french>) et la CR A-449 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-449-safety-transfers-french>) énonçant les politiques et procédures pour obtenir un transfert s'il convient d'en avoir un.)

- C. Si le personnel scolaire estime que le suivi d'un incident justifie la révision de l'IEP ou du plan de la Section 504 de l'élève, il doit suivre les procédures appropriées comme indiqué dans la CR A-710 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>) ainsi que le Guide des procédures opérationnelles générales de l'éducation spécialisée (Education Standard Operating Procedures Manual\_SOPM, [https://infohub.nyced.org/docs/default-source/default-document-library/specialeducationstandardoperatingproceduresmanualmarch.pdf?sfvrsn=4cd b05a0\\_2](https://infohub.nyced.org/docs/default-source/default-document-library/specialeducationstandardoperatingproceduresmanualmarch.pdf?sfvrsn=4cd b05a0_2)).
- D. Les élèves 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 CR A-443 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-443-3-5-04-english>).
- E. Le chef d'établissement/son représentant 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 reconnus coupables du comportement interdit.

#### V. **PRÉVENTION, NOTIFICATION et FORMATION**

- A. Toute école doit afficher bien en vue le poster « Respect pour Tous » (placé à la vue des élèves, des parents, et du personnel (ce poster est disponible sur le site <https://www.schools.nyc.gov/school-life/policies-for-all/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) placé à la vue des élèves, des parents et du personnel. L'affiche doit indiquer le nom du(de la) référent(e) ou des référents RFA. Les écoles doivent faire tout leur possible pour afficher ces informations le plus tôt possible dans l'année scolaire.
- B. Toute école doit, chaque année, distribuer ou rendre accessible par voie électronique à l'ensemble du personnel scolaire, des parents et des élèves les documents préparés

- par le Bureau pour la sécurité et les actions en faveur des jeunes [Office of Safety and Youth Development\_OSYD] mettant en évidence les procédures et les politiques énoncées dans cette disposition réglementaire, notamment les procédures relatives aux démarches à entreprendre pour faire un rapport, ainsi que les personnes auxquelles les parents peuvent s'adresser en dehors de l'école pour appui supplémentaire (ces documents sont accessibles sur <https://www.schools.nyc.gov/school-life/policies-for-all/respect-for-all/respect-for-all-handouts>). Les écoles doivent également mettre ces informations à la disposition des parents/élèves qui s'inscrivent dans l'école pendant l'année scolaire.
- C. Chaque chef d'établissement/représentant doit s'assurer que le nom et les coordonnées du référent 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. Les écoles doivent faire tout leur possible pour fournir ces informations le plus tôt possible dans l'année scolaire.
- D. Chaque chef d'établissement/son(sa) représentant(e) doit s'assurer de ce que les élèves soient informés et sensibilisés des/aux règles, principes et procédures énoncés dans cette disposition réglementaire mis en place par l'OSYD, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire
- E. Chaque chef d'établissement doit s'assurer de ce que les membres du personnel, y compris ceux dont la mission ne consiste pas directement à instruire les élèves, aient été formés, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire, aux règles, principes et procédures mis en place par l'OSYD, énoncés dans cette disposition réglementaire. Il faut que cette formation porte sur ce qui suit :
1. Faire prendre conscience et sensibiliser aux actes potentiels de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de brimades à l'encontre d'élève, notamment, sans s'y limiter, ces faits perpétrés en fonction de la race, 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, d'un handicap ou du 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 ces concepts aux activités proposées en classe.
- F. Chaque chef d'établissement doit 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, prenant en considération : 1) les rapports humains touchant 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, un handicap et le 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 DE L'ÉCOLE ET DU PERFECTIONNEMENT DES JEUNES**

Chaque chef d'établissement doit soumettre, avant le 31 octobre de chaque année scolaire, les informations suivantes, et toutes les informations supplémentaires comme demandé par le DOE, dans son plan consolidé de l'école et du perfectionnement des jeunes (Consolidated School and Youth Development Plan) pour l'année :

- A. Le nom du(de la) référent(e) RFA ou des référents RFA. Ces informations doivent être mises à jour selon le besoin.
- B. Une attestation prouvant la formation passée ou planifiée (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 des/aux règles, principes et procédures énoncés dans cette disposition réglementaire dans la Section V.D ;
- D. Une attestation prouvant que les membres du personnel, y compris ceux dont la mission n'est pas directement liée à l'instruction des élèves, soient au courant des informations et aient suivi la formation énoncées dans la section V.E.
- E. La garantie de ce que l'ordre du jour, les listes de présence signées des membres et une copie de tout le matériel de la formation annuelle du personnel requise dans la Section V.E. soient conservés dans les dossiers de l'école ; et
- F. Un plan visant à prévenir les préjugés, le harcèlement, l'intimidation, et/ou la brimade et à les prendre en considération.

## **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. Toutefois, il faut établir l'équilibre entre la nécessité d'assurer la confidentialité et les exigences faites pour coopérer avec la police au niveau de ses investigations, pour un procès équitable, et/ou la prise de mesures nécessaires pour faire des enquêtes sur le rapport ou résoudre le différend, et surtout fournir le soutien et les interventions en la matière. De ce fait, les informations relatives au rapport peuvent donc être diffusées dans les circonstances appropriées ou selon les exigences de la loi ou, le cas échéant, pour protéger un(e) élève dont la sécurité ou le bien-être est en jeu.

### **VIII. PROCÉDURE ALTERNATIVE DE RAPPORT**

Ces procédures internes n'enfreignent en rien le droit de toute personne à recourir à d'autres voies, telles que, le dépôt de plainte auprès d'un organisme externe, comme par exemple :

Office for Civil Rights (Bureau de défense des droits civils)

New York Office

32 Old Slip, 26th Floor

New York, NY 10005-2500

Téléphone : (646) 428-3800

Fax : (646) 428-3843

E-mail : [OCR.NewYork@ed.gov](mailto:OCR.NewYork@ed.gov)

<http://www.ed.gov/ocr>

### **IX. QUESTIONS**

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

Office of School and Youth Development (Bureau de l'action en faveur des jeunes dans les écoles)

Département de l'Éducation de NYC

52 Chambers Street – Room 218

New York, NY 10007

Téléphone : (212) 374-6807

Fax : (212) 374-5751

E-mail : [RespectForAll@schools.nyc.gov](mailto:RespectForAll@schools.nyc.gov)

*Title IX Coordinator*

65 Court Street, Room 200

Brooklyn, NY 11201

E-mail : [Title\\_IX\\_Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

Téléphone : 718-935-4987