

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : 11 MAI 2012

Numéro : **A-830**Objet : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET
PROCÉDURES DE PLAINTE, EN INTERNE, POUR DISCRIMINATION

1 sur 1

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette disposition réglementaire annule et remplace la CR A-830 datée du 17 septembre 2010.

Modifications :

- Le titre de cette disposition réglementaire a été modifié pour refléter plus clairement son contenu relatif à la fois à la politique de lutte contre la discrimination du DOE et aux procédures de dépôt de plainte, en interne, pour discrimination.
- Elle met plus précisément en lumière la nature des actes discriminatoires interdits, perpétrés par des employés du DOE contre leurs homologues, des candidats à un poste au DOE, des personnes ayant un lien commercial, financier ou autre avec l'institution, et/ou utilisant les équipements, terrains et/ou locaux du DOE (p.1, § I.A).
- Elle expose clairement ce qui constitue un comportement discriminatoire interdit de la part d'employés du DOE à l'encontre d'élèves (p.1, § I.B).
- Elle ajoute le « poids » parmi les caractéristiques personnelles ne pouvant justifier une discrimination entre les élèves, et ce, en vertu de la Loi de l'État de New York sur la Dignité de tous les élèves (New York State Dignity for All Students Act - DASA) (p.1, § I.B).
- Elle prévoit que les supérieurs hiérarchiques signalent, sur le champ, les situations de discrimination ou les plaintes pour ce motif. Elle affirme aussi qu'en manquant de rapporter une plainte de la sorte, le responsable se met de fait en infraction avec cette disposition réglementaire (p. 2, § I.E).
- Elle précise qu'un comportement contraire aux règles et principes de non-discrimination du DOE est un motif suffisant pour prendre une mesure disciplinaire, même si les agissements en cause n'ont rien d'illégaux (p.2, § I.F).
- Elle spécifie que les règles et principes de non-discrimination du DOE s'appliquent à un comportement, qu'il ait l'intention ou non, d'être agressif, ou de viser une personne ou un groupe en particulier (p.2, § I.G).
- Elle prévoit que les employés, qui ne respectent pas ces règles et principes, peuvent faire l'objet de sanctions légales et des mesures disciplinaires applicables (p.2, § I.H).
- Elle désigne clairement qui peut porter plainte. Il s'agit ici des employés du DOE, des candidats à un emploi au DOE, des parents d'élève, des élèves et de tout autre personne ayant un lien commercial, financier, ou autre, avec le DOE, ou qui utilise les locaux, terrains et/ou équipements du DOE (p.2, § I.I).
- Elle affirme que les employés du DOE sont supposés coopérer aux enquêtes du Bureau de l'égalité des chances (Office of Equal Opportunity - OEO), et sont tenus de se présenter sur convocation de l'OEO (p.2, § I.I).
- Elle stipule que les témoins qui accusent, consciemment à tort, une ou des personnes, de discrimination, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires (p.3, § II.E).

ABRÉGÉ

Cette Disposition Réglementaire annule et remplace la CR A-830, intitulée *Procedures for Filing Internal Complaints of Unlawful Discrimination/Harassment (sur les procédures de dépôt de plainte en interne pour harcèlement/discrimination illégale - en anglais seulement)*, datée du 17 septembre 2010. Elle définit la politique de lutte contre la discrimination du Département de l'Éducation de la Ville de New York et prévoit une procédure d'enquête interne, pour les employés, candidats à un poste au DOE, parents¹ d'élèves, élèves, autres personnes ayant un lien commercial, financier, ou autre, avec le DOE, personnes qui utilisent les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, qui souhaitent porter plainte pour discrimination illégale, harcèlement ou représailles suite à une telle plainte. Conformément aux Dispositions Réglementaires du Chancelier A-831 (*sur le harcèlement sexuel par un pair*), A-832 (*sur le harcèlement, l'intimidation et/ou la pression exercés par un/des élève/s sur un/des élève/s au nom de préjugés*), A-443 (*sur les procédures de mesures disciplinaires*) et au Code de discipline, on peut porter plainte, pour harcèlement sexuel d'un pair, ou harcèlement, intimidation et/ou pression d'un élève sur un autre, fondés sur des préjugés. Les allégations de discrimination/harcèlement d'élèves mettant en cause des membres du personnel doivent être traitées dans le respect de la Disposition Réglementaire A-443 du Chancelier et du Code de discipline.

I. RÈGLES ET PRINCIPES

- A. Le Département de l'Éducation de la Ville de New York (DOE) a pour politique d'offrir la même chance à tous d'y être recruté(e), sans que le choix des candidats repose sur une quelconque discrimination basée sur la race, couleur de peau, religion, les croyances, l'origine ethnique ou nationale, le statut d'étranger ou de citoyen, l'âge, le statut matrimonial ou de concubinage, les handicaps, l'orientation sexuelle, le sexe, la situation militaire, les antécédents judiciaires comme les arrestations ou condamnations (sauf si permis par la loi), les prédispositions génétiques, ou le fait d'être traqué(e), victime de violence domestique, ou d'agressions sexuelles.² Le DOE a aussi pour règle d'entretenir un environnement libre de tout harcèlement, y compris sexuel, qui se justifierait par un des motifs susmentionnés. Il s'agit aussi de respecter l'ensemble des lois, règlements, et dispositions des accords de négociations collectives interdisant toute discrimination.

Par conséquent, les employés du DOE enfreignent ces règles dès lors qu'en agissant, ils font, d'un collègue ou candidat à un poste du DOE, la victime d'une discrimination ou d'un harcèlement justifiés par un des motifs susmentionnés, sur le lieu de travail, ou lors de l'accomplissement d'une tâche d'ordre professionnel, quand leur comportement : (1) nuit, d'une façon ou d'une autre, à l'emploi, ou aux revenus, indemnités, termes du contrat, conditions ou avantages, afférents au travail actuel ou futur, d'un employé/candidat au recrutement, ou (2) génère un environnement de travail hostile, agressif ou intimidant.

Les employés du DOE, outrepassent aussi ces règles et principes, quand ils adoptent un comportement discriminatoire et/ou se mettent à harceler un candidat à un emploi au sein du DOE, ou une autre personne, qui utilise les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, ou entretient des relations d'ordre commercial, financier ou autre avec le DOE.

- B. Le Département de l'Éducation de la Ville de New York a également pour politique de donner la même chance à tous d'étudier ou de se former, quelque soit sa race, couleur de peau, religion, son âge, ses croyances, son origine ethnique ou nationale, statut d'étranger ou de citoyen, ses handicaps, son orientation sexuelle, sexe ou poids. Au DOE, on a aussi pour principe de conserver un environnement libre de tout harcèlement, y compris sexuel², basé sur les motifs susmentionnés.

Par conséquent, les employés du DOE enfreignent ces règles dès lors qu'avec leur comportement, ils font d'un élève, la victime d'une discrimination ou d'un harcèlement justifiés par un des motifs susmentionnés. Ce harcèlement ou discrimination peut, entre autre, se traduire par des paroles, des écrits ou des actes, dans l'enceinte d'un établissement scolaire ou lors d'une activité liée à la vie scolaire, dès lors que leur

¹ Le terme « parent », quelque soit son usage dans cette Disposition Réglementaire, désigne le père, la mère ou les tuteurs de l'élève, ou toute(s) personne(s) ayant une relation parentale ou de garde avec l'élève, voire l'élève elle(lui)-même s'il(elle) est considéré(e) comme mineur émancipé (âgé(e) de 16 à 17 ans vivant séparé(e) de ses parents) ou âgé(e) d'au moins 18 ans.

² On peut trouver la définition des types illégaux de discrimination dans la pièce jointe n° 1.

comportement : (1) a un profond impact sur la capacité de l'élève (victime) à participer aux - et à tirer profit des - formations, cours, activités organisées par l'établissement scolaire, ou de tout autre aspect de son éducation ; ou (2) transforme le cadre scolaire en environnement hostile, agressif ou intimidant ; ou (3) affecte de façon significative le bien-être mental, émotionnel ou physique de l'élève, ou encore (4) tronque le choix d'études et formations offert à l'élève (victime).

- C. Le DOE a pour politique d'interdire les représailles contre tout individu qui s'oppose à des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, qui se plaint de discrimination ou de harcèlement comme décrit dans la Section I(A) ou I(B) ci-dessus, qui porte plainte, en externe ou en interne, pour discrimination, ou qui participe à l'enquête menée suite à une telle plainte. Toute action qui nuit à un individu, commise en raison de la participation de ce dernier à une démarche/activité protégée par cette Disposition Réglementaire, est considérée comme un acte de représailles.
- D. Afin de développer et de maintenir un cadre d'études et professionnel positif, où chacun se sent épaulé, qui soit libre de toute discrimination, harcèlement, représailles et intimidation, l'indéfectible coopération de chaque membre du personnel est nécessaire. On attend des employés qu'ils soient des exemples à suivre dans les établissements scolaires et bureaux où ils travaillent.
- E. On demande aux supérieurs hiérarchiques d'entretenir un environnement libre de toute discrimination illégale et harcèlement discriminatoire. On leur impose aussi de signaler, immédiatement, toute plainte écrite ou exprimée oralement pour discrimination illégale ou harcèlement discriminatoire, au Bureau de l'égalité des chances (Office of Equal Opportunity - OEO). Aide et conseils, pour savoir comment s'y prendre, seront offerts si besoin est. Un responsable, qui ne rapporterait pas une plainte ou un cas de discrimination à l'OEO, pourrait être de fait en contradiction avec ces règles et principes.
- F. Les comportements, qui font entorse à cet ensemble de règles et principes, peuvent justifier des mesures disciplinaires même s'ils ne sont pas contraires aux lois fédérales, locales ou de l'État sur les discriminations.
- G. Cette politique s'applique aux actes et commentaires qui l'enfreignent, qu'ils soient, intentionnellement ou non, agressifs ou à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en particulier.
- H. Tout employé, coupable avéré de violation de cet ensemble de règles et principes, peut faire l'objet de sanctions légales et des mesures disciplinaires applicables.
- I. Tous les employés du DOE sont sensés coopérer aux enquêtes de l'OEO et doivent impérativement se présenter s'ils sont convoqués par cette administration.

II. PROCÉDURES DE DÉPÔT DE PLAINTÉ

Les employés, candidats à un poste au DOE, parents d'élève, élèves, les personnes ayant des relations commerciales, financières ou autres avec le DOE, et celles qui utilisent les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, peuvent porter plainte pour discrimination, harcèlement ou représailles comme stipulé ci-dessous. Il est possible de déposer ce type de plainte par écrit ou de se plaindre oralement en contactant l'OEO au numéro de téléphone/à l'adresse figurant à la fin de cette Disposition Réglementaire.

A. Délai maximum pour porter plainte

En vue de faciliter la résolution rapide, complète et équitable des plaintes pour discrimination illégale, ces dernières doivent toutes être déposées ou exprimées auprès de l'OEO dans les plus brefs délais. L'OEO n'accepte pas les plaintes pour des faits remontant à plus d'un an.

B. Procédure de dépôt de plainte

1. Les plaignants sont invités à utiliser le formulaire de dépôt de plainte joint à cette Disposition Réglementaire (pièce jointe n° 2). À réception d'une plainte, l'OEO jugera s'il s'appuie sur des faits et gestes en désaccord avec cette Disposition Réglementaire. Si c'est le cas, il assignera, en son sein, un enquêteur chargé du dossier. S'il estime qu'il peut y avoir préjudice irréparable avant que l'enquête ne soit terminée et la plainte résolue, l'OEO peut recommander les mesures provisoires qui s'imposent, en attendant que soient menées à bien l'ensemble des recherches et études sur les motifs de la plainte.
2. Suite à l'enquête, l'OEO transmettra, au Chancelier/à son représentant, un compte-rendu écrit de ses conclusions et recommandations, indiquant s'il y a eu, ou non, infraction à la présente Disposition Réglementaire.³ Le Chancelier/son représentant rendra sa décision par écrit dans les 90 jours ouvrables

³ Pour les plaintes déposées ou visant des employés impliqués directement dans l'éducation des enfants (dit personnel pédagogique), c'est

suivant la réception de la plainte, à moins que des circonstances justifient de prolonger ce délai. Plaignant(s) et personne(s) mises en cause seront informés, par écrit, de l'arbitrage du Chancelier/de son représentant.

3. Si l'infraction à cette Disposition Réglementaire est prouvée, le responsable hiérarchique, du ou des personnes mises en cause, s'entretiendra avec des représentants de l'OEO pour décider s'il faut prendre des mesures disciplinaires, voire correctives.
4. L'OEO garantira l'application de toute mesure corrective prescrite par la décision du Chancelier/de son représentant.

C. Plaintes anonymes

Pour mettre en cause une pratique ou des règles/principes particuliers qu'on estime discriminatoires, il est possible de porter plainte auprès de l'OEO en gardant l'anonymat. L'OEO examinera la plainte pour savoir comment la traiter au regard des informations fournies par le plaignant anonyme.

D. Confidentialité

Le Département de l'Éducation a pour principe de protéger la vie privée de toutes les parties et témoins impliqués dans une plainte déposée en vertu de cette Disposition Réglementaire. Néanmoins, il faut contrebalancer l'impératif de confidentialité avec l'obligation de coopérer lors d'investigations sur la légalité des faits, pour respecter la procédure obligatoire et l'équité de sa mise en œuvre, et protéger les droits des accusés, et/ou pour prendre les mesures nécessaires aux conciliations, à la conduite d'une enquête ou au règlement d'une plainte. Par conséquent, les informations relatives aux plaintes peuvent être divulguées quand les circonstances s'y prêtent.

E. Accusations abusives de discrimination

Un plaignant, ou un témoin, qui, consciemment, accuse sans raison une ou plusieurs personnes, pour discrimination, ou fournit de fausses informations, au cours d'une enquête suite à une plainte, peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Une plainte, faite de bonne foi, même s'il s'avère qu'elle est infondée, n'est pas considérée comme une fausse accusation.

III. DIFFUSION DE CES PROCÉDURES

Une fiche décrivant la politique du DOE de lutte contre la discrimination et les procédures de dépôt de plainte en interne sera distribuée aux employés chaque année. En outre, chaque service administratif et établissement scolaire doit afficher de manière ostentatoire la politique de lutte contre la discrimination du Département (indiquant les coordonnées de l'OEO et où se procurer une copie de cette Disposition Réglementaire). Voir pièce jointe n° 3. Quiconque peut obtenir, sur demande, le formulaire de dépôt de plainte directement dans son établissement scolaire ou service administratif.

IV. AUTRES FAÇONS DE PORTER PLAINTÉ

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'autres organismes que le DOE, y compris ceux cités ci-dessous. Néanmoins, quand une plainte est déposée auprès de telles organisations, l'OEO ne fera pas d'enquête en interne, elle transmettra le dossier au Bureau Légal (Legal Office).

- New York City Commission on Human Rights (Commission sur les Droits de l'Homme de la Ville de New York)
- U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (Bureau des Droits civils du Ministère de l'Éducation Nationale)
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Commission nationale pour l'égalité des chances au travail)
- New York State Division of Human Rights (Division Droits de l'Homme de l'État de New York)
- U.S. Department of Labor (Ministère du Travail)

Les échéances de dépôt de plainte auprès de ces administrations peuvent varier.

V. QUESTIONS

Les questions relatives à la présente Disposition Réglementaire sont à adresser à :

Téléphone :
718-935-3320

Office of Equal Opportunity (OEO)
N.Y.C. Department of Education
65 Court Street – Room 1102
Brooklyn, NY 11201

Fax :
718-935-2531

Appel gratuit :
877-332-4845

Adresse du site Internet :
www.nyc.gov/schools/oeo/