



Ecoles Publiques de Haverhill

Title IX Coordinateur

Procédures de règlement des griefs du Title IX

(en vigueur le 1er août 2024)

Les écoles publiques de Haverhill (« District ») s'engagent à maintenir des environnements scolaires exempts de discrimination fondée sur le sexe. La discrimination sexuelle, sous quelque forme ou pour quelque raison que ce soit, est interdite. Cela inclut la discrimination sexuelle de la part des administrateurs, du personnel, des étudiants, des vendeurs et d'autres personnes ou lors d'événements liés à l'école.

Conformément au Title IX des Amendements sur l'Éducation de 1972 (« Title IX »), déclare que le district scolaire ne fait pas et ne fera pas de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les stéréotypes sexuels, les caractéristiques sexuelles, l'état civil, la situation familiale, la grossesse ou les conditions liées à la grossesse et interdit la discrimination sexuelle dans tout programme éducatif ou activité qu'il propose, comme l'exige le Title IX, y compris en matière d'admission et d'emploi.

Les représailles contre toute personne ayant porté une discrimination sexuelle à l'attention des responsables de l'école, ou contre une personne ayant participé ou refusé de participer à une enquête, sont illégales et ne seront pas tolérées. Les conduites qui peuvent raisonnablement constituer des représailles sont soumises à cette procédure de règlement des griefs.

Les demandes de renseignements concernant le Title IX peuvent être adressées au coordinateur du Title IX du district. Le coordinateur Title IX du district est :

Coordinateur Title IX pour les étudiants :

Maureen Irons, Safe and Supportive Schools Liaison, Title IX Coordinator

137 Monument Street, Haverhill, MA 01832

mirons@haverhill-ps.org

978-228-0432

Coordinateur Title IX pour les employés :

Sandra McArthur, Director of Human Resources, Title IX Coordinator
4 Summer Street, Room 104, Haverhill, MA 01830
smcarthur@haverhill-ps.org
978-374-3400

Le cadre

La procédure de règlement des griefs pour discrimination sexuelle du Title IX (« Procédure de grief ») a été élaborée conformément aux Règlements du Title IX, 34 CFR Part 106, en vigueur le 1er Août 2024, qui prescrivent des procédures spécifiques pour répondre et enquêter sur les allégations de discrimination sexuelle en vertu du Title IX. Cette procédure de règlement des griefs s'applique à toutes les allégations de discrimination sexuelle en vertu du Title IX, y compris le harcèlement sexuel qui est défini plus en détail dans la section Définitions ci-dessous. Aux fins de cette procédure, le terme « discrimination sexuelle » inclut les termes « harcèlement fondé sur le sexe » et « harcèlement sexuel », sauf distinction contraire.

Les allégations de conduite qui répondent à la définition de discrimination sexuelle, y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel en vertu du Title IX, seront traitées par le biais de la procédure de règlement des griefs. Allégations de conduite qui répondent à la définition de la discrimination sexuelle, y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel en vertu du Title IX, et qui répondent simultanément aux définitions de harcèlement sexuel en vertu du Title VII de la loi sur les droits civils de 1964 (employés), M.G.L. c. 151B (employés), et/ou M.G.L. c. 151C (étudiants), sera également traité dans le cadre de la procédure de règlement des griefs en matière de harcèlement et de discrimination sexuelle du Title IX. Rien dans la procédure de règlement des griefs et les politiques directrices du district ne limitent la capacité du district à prendre des mesures disciplinaires ou à exercer ses droits de gestion conformément à la politique locale, à la loi nationale et fédérale.

Procédure de règlement des griefs

En répondant aux allégations de discrimination sexuelle, le District s'engage à ce qui suit :

- 1) Le District traitera les plaignants et les défendeurs de manière équitable.
- 2) Le District exige que tout coordinateur, enquêteur ou décideur du Title IX n'ait pas de conflit d'intérêts ou de préjugés pour ou contre les plaignants ou les intimés en général ou un plaignant ou un intimé individuel. Un décideur peut être la même personne que le coordinateur ou l'enquêteur du Title IX.
- 3) Le District présume que le défendeur n'est pas responsable de la discrimination sexuelle alléguée jusqu'à ce qu'une décision soit prise à l'issue de ses procédures de règlement des griefs.
- 4) Le District maintiendra, sauf motif valable de retard, des délais pour chaque étape des procédures de règlement des griefs. Les parties seront informées si le district identifie la nécessité de retarder.
- 5) Le District prendra des mesures raisonnables pour protéger la confidentialité des parties, des témoins et des participants, sauf dans la mesure permise par " Family Education Rights and Privacy Act " (« FERPA »), la committé de Massachusetts Student Records & Privacy Law, comme l'exige la loi, et/ou si nécessaire lors de ses procédures de règlement des griefs. Cela ne limitera pas la capacité des parties à obtenir et à présenter des preuves, notamment en parlant à des témoins ; consulter les membres de leur famille, des ressources confidentielles ou des conseillers ; ou autrement préparer ou participer aux procédures de règlement des griefs.
- 6) Le District évaluera objectivement toutes les preuves pertinentes et non interdites, y compris les preuves à charge et à décharge. Les preuves à charge font référence aux preuves tendant à indiquer la responsabilité et les preuves à décharge font référence aux preuves tendant à indiquer la non-responsabilité. Les déterminations de crédibilité ne seront pas basées sur le statut d'une personne en tant que plaignant, défendeur ou témoin.
- 7) Les types de preuves suivants, ainsi que les questions visant à obtenir ces preuves, sont interdits, quelle que soit leur pertinence :
 - a. Les preuves protégées par un privilège reconnu par la loi fédérale ou étatique ou les preuves fournies à un employé confidentiel, à moins que la personne à qui le privilège ou la confidentialité est due n'ait volontairement renoncé au privilège ou à la confidentialité ;
 - b. Les dossiers d'une partie ou d'un témoin qui sont établis ou conservés par un médecin, un psychologue ou un autre

professionnel ou paraprofessionnel reconnu dans le cadre de la fourniture d'un traitement à la partie ou au témoin, à moins que le district n'obtienne le consentement volontaire et écrit de cette partie ou de ce témoin pour une utilisation dans ses procédures de réclamation ; et

c. Preuve relative aux intérêts sexuels ou au comportement sexuel antérieur du plaignant, à moins que des preuves sur le comportement sexuel antérieur du plaignant ne soient présentées pour prouver qu'une personne autre que l'intimé a commis le comportement allégué ou si les questions et les preuves concernent des incidents spécifiques du comportement sexuel antérieur du plaignant, à l'égard du défendeur et se voient proposer de prouver leur consentement. Le fait qu'il y ait eu un comportement sexuel consensuel antérieur entre la plaignante et l'intimé ne démontre pas ni n'implique en soi le consentement de la plaignante au harcèlement sexuel allégué ni n'empêche de déterminer qu'il y a eu harcèlement sexuel.

8) Au cours de la mise en œuvre de mesures de soutien, d'un règlement informel et/ou d'une procédure de grief, et tout au long de celle-ci, si un plaignant ou un mis en cause est identifié comme un élève du primaire ou du secondaire handicapé, le coordinateur du Title IX doit consulter un ou plus de membres, le cas échéant, de l'équipe du programme d'enseignement individualisé (IEP) de l'élève, 34 CFR 300.321, le cas échéant, ou un ou plusieurs membres, le cas échéant, du groupe de personnes responsables de la décision de placement de l'élève en vertu de 34 CFR 104.35(c), le cas échéant, pour déterminer comment se conformer aux exigences de la loi Individuals with Disabilities Education Act, 20 U.S.C. 1400 et suivants, et l'article 504 de la Rehabilitation Act de 1973, 29 U.S.C. 794.

Définitions

Plaignante:

(1) Un étudiant ou un employé qui aurait été soumis à une conduite qui pourrait constituer une discrimination sexuelle en vertu du Title IX ou de cette partie ; ou

(2) Une personne autre qu'un étudiant ou un employé qui aurait été soumis à une conduite susceptible de constituer une discrimination sexuelle en vertu du Title IX ou de cette partie et qui participait ou tentait de participer au programme ou à l'activité éducative du bénéficiaire au moment de la prétendue discrimination fondée sur le sexe.

Plainte : une demande orale ou écrite adressée au destinataire qui peut objectivement être comprise comme une demande adressée au destinataire d'enquêter et de prendre une décision concernant une discrimination présumée en vertu du Title IX ou de cette partie.

Employé confidentiel :

(1) Un employé d'un destinataire dont les communications sont privilégiées ou confidentielles en vertu de la loi fédérale ou de l'État. Le statut confidentiel de l'employé, aux fins de la présente partie, concerne uniquement les informations reçues pendant que l'employé exerce ses fonctions dans le cadre de ses fonctions auxquelles s'applique le privilège ou la confidentialité ;

(2) Un employé d'un destinataire que le destinataire a désigné comme confidentiel en vertu de la présente partie dans le but de fournir des services aux personnes liées à la discrimination sexuelle. Si l'employé a également une obligation non liée à la fourniture de ces services, le statut confidentiel de l'employé concerne uniquement les informations reçues concernant la discrimination sexuelle dans le cadre de la fourniture de ces services.

Sanctions disciplinaires: conséquences imposées à un défendeur à la suite d'une détermination en vertu du Title IX selon laquelle le défendeur a violé l'interdiction de discrimination sexuelle du destinataire.

Partie : un plaignant ou un défendeur.

Représailles entre pairs : représailles exercées par un étudiant contre un autre étudiant.

Grossesse ou conditions connexes :

(1) Grossesse, accouchement, interruption de grossesse ou allaitement ;

(2) Conditions médicales liées à la grossesse, à l'accouchement, à l'interruption de grossesse ou à l'allaitement ; ou

(3) Récupération après une grossesse, un accouchement, une interruption de grossesse, une lactation ou des problèmes médicaux connexes.

Pertinent : lié aux allégations de discrimination sexuelle faisant l'objet d'une enquête dans le cadre des procédures de règlement des griefs. Les questions sont pertinentes lorsqu'elles recherchent des preuves susceptibles d'aider à démontrer si la discrimination sexuelle alléguée a eu lieu, et les preuves sont pertinentes lorsqu'elles peuvent aider un décideur à déterminer si la discrimination sexuelle alléguée a eu lieu.

Réparations : mesures fournies, le cas échéant, à un plaignant ou à toute autre personne que le bénéficiaire identifie comme ayant eu son accès égal au programme ou à l'activité éducative du bénéficiaire limité ou refusé par discrimination sexuelle. Ces mesures sont prévues pour rétablir ou préserver l'accès de cette personne au programme ou à l'activité éducative du bénéficiaire une fois que celui-ci a déterminé qu'une discrimination sexuelle s'est produite.

Défendeur : une personne qui aurait violé l'interdiction de discrimination sexuelle imposée par le destinataire.

Représailles : intimidation, menaces, coercition ou discrimination contre toute personne par le bénéficiaire, un étudiant ou un employé ou toute autre personne autorisée par le bénéficiaire à fournir une aide, un avantage ou un service dans le cadre du programme ou de l'activité éducative du bénéficiaire, dans le but de interférer avec tout droit ou privilège garanti par le Title IX ou cette partie, ou parce que la personne a rapporté des informations, déposé une plainte, témoigné, aidé ou participé ou refusé de participer de quelque manière que ce soit à une enquête, une procédure ou une audience en vertu de cette partie , y compris dans le cadre d'un processus de résolution informel. Rien dans cette définition ou cette partie n'empêche le District d'exiger qu'un employé ou une autre personne autorisée par le District à fournir une aide, un avantage ou un service dans le cadre du programme ou de l'activité éducative du bénéficiaire participe en tant que témoin ou aide d'une autre manière à une enquête , procédure ou audience en vertu de cette partie.

Harcèlement fondé sur le sexe : une forme de discrimination sexuelle et désigne le harcèlement sexuel et tout autre harcèlement fondé sur le sexe, y compris sur les bases décrites, à savoir :

(1) Harcèlement en échange de contrepartie. Un employé, un agent ou toute autre personne autorisée par le bénéficiaire à fournir une aide, un avantage ou un service dans le cadre du programme ou de l'activité éducative du bénéficiaire, conditionnant explicitement ou implicitement la fourniture d'une telle aide, avantage ou service à la participation d'une personne à des activités sexuelles importunes. conduire;

(2) Harcèlement dans un environnement hostile. Comportement sexuel importun qui, compte tenu de l'ensemble des circonstances, est subjectivement et objectivement offensant et si grave ou omniprésent qu'il limite ou nie la capacité d'une personne à participer ou à bénéficier du programme ou de l'activité éducative du destinataire (c.-à-d. crée un environnement hostile). La question de savoir si un environnement hostile a été créé est une enquête factuelle qui inclut la prise en compte des éléments suivants :

(i) La mesure dans laquelle la conduite a affecté la capacité du plaignant à accéder au programme ou à l'activité éducative du bénéficiaire ;

(ii) Le type, la fréquence et la durée du comportement ;

(iii) l'âge des parties, leurs rôles au sein du programme ou de l'activité éducative du destinataire, les interactions antérieures et d'autres facteurs concernant chaque partie qui peuvent être pertinents pour évaluer les effets de la conduite ;

(iv) Le lieu du comportement et le contexte dans lequel le comportement s'est produit ; et

(v) Tout autre harcèlement sexuel dans le cadre du programme ou de l'activité éducative du bénéficiaire ; ou

(3) Agression sexuelle, violence dans les fréquentations, violence domestique et harcèlement criminel tels que définis par la loi fédérale.

Mesures de soutien: mesures individualisées proposées selon les besoins, dans la mesure où elles sont raisonnablement disponibles, sans imposer de fardeau déraisonnable au plaignant ou au défendeur, sans motif punitif ou disciplinaire, et sans frais ni frais pour le plaignant ou le défendeur :

(1) Rétablir ou préserver l'accès de cette partie au programme ou à l'activité éducative du destinataire, y compris des mesures conçues pour protéger la sécurité des parties ou de l'environnement éducatif du destinataire ; ou

(2) Fournir un soutien lors des procédures de réclamation du bénéficiaire.

Les mesures de soutien disponibles pour les plaignants et les intimés comprennent, sans toutefois s'y limiter : des conseils ; prolongations de délais ou autres ajustements liés au cours; modifications des horaires de travail ou de cours; services d'accompagnement sur le campus; restrictions mutuelles des contacts entre les parties; changements de lieux de travail ; les congés autorisés; une sécurité et une surveillance accrues de certaines zones du bâtiment et/ou du campus; et d'autres mesures similaires. Les violations des restrictions imposées par les mesures de soutien peuvent être considérées comme une violation des règles de l'école et peuvent également être prises en compte pour déterminer s'il y a discrimination sexuelle.

Répondre aux allégations de discrimination sexuelle

Rapport. Le coordinateur du Title IX sera chargé de coordonner la réponse du district à toutes les allégations de discrimination sexuelle. Le coordinateur du Title IX peut désigner un autre membre d'administration pour cette responsabilité en fonction des besoins du District. Tous les employés du district doivent signaler rapidement les allégations de discrimination sexuelle à leur superviseur (par exemple, le directeur de l'immeuble) ou au coordinateur du Title IX/ou à la personne désignée directement. Les allégations contre le superviseur direct d'un employé peuvent être adressées au bureau du surintendant.

Résolution informelle. À tout moment avant de déterminer s'il y a eu discrimination sexuelle, le district peut proposer au plaignant et au défendeur un processus de résolution informel, à moins que la plainte ne comprenne des allégations selon lesquelles un employé s'est livré à une discrimination fondée sur le sexe contre un étudiant ou qu'un tel processus serait en conflit avec les lois fédérales, Loi nationale ou locale. Le District peut refuser de proposer une résolution informelle s'il ne la juge pas appropriée (par exemple : il existe un risque de préjudice futur pour autrui). Le District ne doit pas exiger ni faire pression sur les parties pour qu'elles participent à un processus de résolution

informelle. Le district doit obtenir le consentement volontaire des parties au processus de résolution informelle.

Avant le début d'un règlement informel, le district informera les parties de la nature des allégations, de toutes les exigences du processus de règlement informel et du droit de présumer/d'initier les procédures de règlement des griefs. L'animateur du processus de règlement informel sera formé et ne sera pas la même personne que l'enquêteur ou le décideur dans les procédures de règlement des griefs. Les parties seront informées qu'une résolution à l'issue d'un tel processus de résolution informelle empêcherait les parties d'engager ou de reprendre des procédures de grief découlant des mêmes allégations. La résolution informelle ne lie que les parties qui consentent à y participer.

Les conditions potentielles qui peuvent être incluses dans un accord de résolution informelle comprennent, sans s'y limiter :

- (i) Restrictions de contact ; et
- (ii) Restrictions à la participation du défendeur à un ou plusieurs programmes ou activités du District ou à sa participation à des événements spécifiques, y compris des restrictions que le District aurait pu imposer à titre de recours ou de sanctions disciplinaires si le District avait déterminé, à l'issue des procédures de griefs du District, qu'une discrimination sexuelle avait eu lieu.

Lancement des procédures de règlement des griefs. Dès réception d'un avis de discrimination présumée, le coordinateur du Title IX rencontrera le plaignant ou la victime présumée pour recueillir des informations supplémentaires sur les allégations, expliquer les procédures de règlement des griefs, la résolution informelle, proposer des mesures de soutien et agir rapidement et efficacement pour mettre fin à toute plainte en cours. discrimination. Si le plaignant choisit d'engager les procédures de règlement des griefs, le coordinateur du Title IX fournira une notification écrite au plaignant et au défendeur. Cet avis comprendra :

- Les procédures de règlement des griefs du Title IX du District et tout processus de résolution informelle ;
- Informations suffisantes disponibles à ce moment-là pour permettre aux parties de répondre aux allégations, y compris l'identité des parties impliquées dans le ou les incidents, la conduite présumée constituer une

discrimination sexuelle, ainsi que la ou les date(s) et le(s) lieu(s) de le ou les incidents allégués (s'ils sont connus) ;

- Une déclaration interdisant les représailles ; et
- Une déclaration interdisant de soumettre sciemment de fausses informations

En l'absence de plainte, le coordinateur du Title IX peut déterminer s'il convient de déposer une plainte pour discrimination sexuelle au nom du district. Ce faisant, ils doivent prendre en compte les demandes du plaignant, les problèmes de sécurité, les risques de mauvaise conduite supplémentaire, la nature, la portée et la gravité des allégations, l'âge et la relation des parties, la disponibilité des preuves et la capacité du district à mettre fin aux allégations. discrimination fondée sur le sexe et empêcher qu'elle ne se reproduise sans engager de procédures de réclamation.

Si, après avoir examiné ces facteurs et d'autres facteurs pertinents, le coordinateur du Title IX détermine que la conduite alléguée présente une menace imminente et sérieuse pour la santé ou la sécurité du plaignant ou d'une autre personne, ou que la conduite alléguée empêche le destinataire d'assurer l'égalité accès sur la base du sexe à son programme ou activité éducative, le coordinateur du Title IX peut déposer une plainte.

Enquête. Le coordinateur du Title IX/ou la personne désignée affectera un enquêteur à chaque plainte de discrimination fondée sur le sexe. Cette personne peut être elle-même le coordinateur du Title IX. L'enquêteur sera chargé de rechercher et de rassembler des preuves relatives à l'enquête.

L'enquêteur peut imposer des délais raisonnables à toutes les parties, selon les besoins, pour faciliter l'achèvement de l'enquête dans les délais. L'enquêteur peut prolonger n'importe quel délai au-delà des périodes identifiées dans la présente procédure pour un motif valable. En règle générale, l'enquêteur terminera son enquête dans les trente (30) jours suivant la notification de la plainte aux parties.

Chaque partie a la même possibilité d'accéder aux preuves sur demande et de répondre à ces preuves. Les parties peuvent soumettre des preuves et/ou fournir des informations qu'elles estiment pertinentes pour l'enquête. Cependant, le District ne doit pas exiger, autoriser, s'appuyer sur ou utiliser de toute autre manière des preuves qui constituent des informations protégées contre la divulgation par un privilège légalement reconnu, à moins qu'elles n'aient été renoncées par le titulaire du privilège.

Détermination. À la fin de l'enquête, un décideur, qui peut être la même personne que l'enquêteur ou le coordinateur du Title IX, devra émettre une décision écrite qui sera soumise aux deux parties. La détermination doit être basée sur un examen objectif de toutes les preuves pertinentes. Le niveau de preuve utilisé sera la prépondérance de la preuve. Sauf lorsque les parties ont convenu d'une prolongation du délai ou lorsque le processus est raisonnablement retardé, la décision écrite sera émise dans les soixante (60) jours scolaires suivant la réception de la plainte formelle.

Si le décideur détermine qu'une discrimination sexuelle a eu lieu, il formulera des recommandations sur les sanctions et les recours pour rétablir/garantir l'accès à l'éducation. Les personnes qui enfreignent ladite politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris, mais sans s'y limiter, une réprimande, une suspension et/ou un licenciement, sous réserve des lois de l'État et fédérales (par exemple, MGL Chapitre 71, §§ 37H 3/4).

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un mis en cause pour discrimination sexuelle interdite par le Title IX, à moins qu'il ne soit déterminé à l'issue des procédures de règlement des griefs que le mis en cause s'est livré à une discrimination sexuelle interdite. Nonobstant cela, le District ne sera pas empêché de traiter les allégations en vertu d'autres politiques ou procédures relevant du District, y compris, mais sans s'y limiter : le code de conduite des étudiants, les conventions collectives ou le plan de prévention et d'intervention en matière d'intimidation.

Appels. Chacune des parties peut faire appel d'une détermination de responsabilité ou du rejet d'une plainte pour les raisons suivantes :

- irrégularité de procédure ayant affecté l'issue de l'affaire ;
- des preuves nouvellement découvertes qui pourraient affecter l'issue de l'affaire ; et/ou
- Le personnel du Title IX avait un conflit d'intérêts ou des préjugés qui ont affecté l'issue de l'affaire.

Un appel doit être soumis par écrit au surintendant dans les cinq (5) jours civils suivant la réception d'une détermination de responsabilité ou d'un avis de licenciement, à moins que le surintendant, à sa discrétion, n'accorde une prolongation. Le surintendant doit informer les parties de tout appel, y compris l'avis des allégations, si l'avis n'a pas été préalablement fourni au

défendeur et mettre en œuvre des procédures d'appel de manière égale pour les parties. Les deux parties auront une possibilité raisonnable et égale de faire une déclaration en faveur ou en contestation du résultat et seront informées du résultat de l'appel et de la justification du résultat.

Le surintendant et/ou son représentant rendra une décision au plus tard trente jours après la date de réception de l'appel.

Congédiement. Le District peut rejeter une plainte pour discrimination sexuelle si :

- Le District n'est pas en mesure d'identifier le défendeur après avoir pris des mesures raisonnables pour le faire ;
- Le répondant ne participe pas au programme ou à l'activité éducative du district et n'est pas employé par le district ;
- Le plaignant retire volontairement tout ou partie des allégations contenues dans la plainte, le coordinateur du Title IX refuse de déposer une plainte et le district détermine que, sans les allégations retirées du plaignant, la conduite qui reste alléguée dans la plainte, le cas échéant, ne serait pas constituée d'une discrimination fondée sur le sexe au titre du Title IX, même si elle est prouvée ; ou
- Le District détermine que la conduite alléguée dans la plainte, même si elle était prouvée, ne constituerait pas une discrimination sexuelle au titre du Title IX.

En cas de licenciement, le District informera rapidement le plaignant, ou les deux parties dans le cas où le défendeur a été informé, par écrit du motif du licenciement. Les licenciements peuvent faire l'objet d'un recours pour les motifs suivants :

- Irrégularité de procédure qui modifierait le résultat ;
- De nouvelles preuves qui modifieraient l'issue et qui n'étaient raisonnablement pas disponibles au moment du licenciement ; et
- Le coordinateur, l'enquêteur ou le décideur du Title IX avait un conflit d'intérêts ou un parti pris pour ou contre les plaignants ou les défendeurs en général ou contre le plaignant ou le défendeur individuel, ce qui modifierait le résultat.

Lorsqu'une plainte est rejetée, le district devra, au minimum :

- Proposer des mesures de soutien au plaignant, le cas échéant ;
- Si le défendeur a été informé des allégations, proposer des mesures de soutien au défendeur, le cas échéant ; et
- Prendre d'autres mesures rapides et efficaces, le cas échéant, par l'intermédiaire du coordinateur du Title IX pour garantir que la

discrimination sexuelle ne continue pas ou ne se reproduise pas dans le programme ou l'activité éducative du district.

Retrait d'urgence. Rien n'empêchera le District de renvoyer un mis en cause en cas d'urgence, à condition que le destinataire entreprend une analyse individualisée de la sécurité et des risques, détermine qu'il existe une menace imminente et grave pour la santé ou la sécurité d'un plaignant ou de tout étudiant, employé ou autre personne. découlant des allégations de discrimination fondée sur le sexe justifie le renvoi et donne au défendeur un préavis et la possibilité de contester la décision immédiatement après le renvoi.

Congé administratif. Rien dans cette partie n'empêche le District de placer un employé mis en cause en congé administratif de ses responsabilités professionnelles pendant que les procédures de grief du bénéficiaire sont en cours.

Enregistrements. Les dossiers liés à cette procédure seront conservés pendant une période de sept (7) ans.