



ACAB - HARCÈLEMENT

Le harcèlement des élèves par d'autres élèves, employés, fournisseurs et autres tiers ne sera pas toléré dans les écoles publiques de Haverhill. Le harcèlement présumé doit concerner un comportement survenu dans le cadre du programme ou de l'activité de l'école, par exemple dans un lieu ou dans des circonstances où l'école possédait ou contrôlait substantiellement les locaux, exerçait une surveillance, une supervision ou une discipline sur le lieu ou les participants, ou finançait, parrainait, promouvait ou soutenait l'événement où le harcèlement présumé a eu lieu, contre une personne aux États-Unis. Cette politique s'applique lorsque les élèves se trouvent dans l'enceinte de l'école, sur les biens du district scolaire ou relevant de sa compétence, dans les bus scolaires, ou lorsqu'ils participent ou participent à des activités parrainées par l'école.

Le harcèlement interdit par le district comprend, sans s'y limiter, le harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'identité de genre, les croyances, la couleur de peau, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, la religion, l'état civil ou le handicap. Les élèves dont le comportement est jugé contraire à cette politique s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension ou l'expulsion, conformément au code disciplinaire. Les employés qui enfreignent cette politique seront passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, sous réserve des obligations disciplinaires contractuelles.

Le harcèlement d'un employé envers un étudiant désigne un comportement de façon écrite, verbale ou physique qui vise à embarrasser, à angoisser, à agiter, à déranger ou à perturber les étudiants lorsque :

La soumission à une telle conduite est considérée, explicitement ou implicitement, comme une condition de l'éducation d'un élève ou de sa participation aux programmes ou activités scolaires ; ou

La soumission ou le rejet d'une telle conduite par un élève sert de fondement aux décisions le concernant.

Le harcèlement entre élèves désigne tout comportement écrit, verbal ou physique visant à embarrasser, angoisser, agiter, perturber ou troubler les élèves lorsque :

Ce comportement a pour but ou pour effet de perturber de manière déraisonnable les résultats d'un élève ou de créer un environnement d'apprentissage intimidant ou hostile.



Le harcèlement décrit ci-dessus peut inclure, sans s'y limiter :

Harcèlement ou abus écrit, verbal ou physique (y compris par SMS, blogging ou autres moyens technologiques) ;

Remarques dégradantes répétées ;

Menaces implicites ou explicites concernant les notes, les résultats ou d'autres aspects scolaires ;

Blagues, histoires ou activités dégradantes dirigées contre l'élève.

Selon la loi, ce qui constitue du harcèlement est déterminé du point de vue d'une personne raisonnable présentant les caractéristiques sur lesquelles le harcèlement est fondé. Chaque personne doit réfléchir à la manière dont ses paroles et ses actes pourraient raisonnablement être perçus par autrui.

Le District enquêtera rapidement et raisonnablement sur les allégations de harcèlement en désignant un coordinateur du Titre IX ou des employés de l'établissement, parmi lesquels peuvent figurer les directeurs d'école ou leurs représentants. La directrice générale recommandera, en consultation avec les directeurs d'école, des possibilités de formation appropriée aux destinataires désignés.

Le harcèlement sexuel des élèves par d'autres élèves, employés, fournisseurs et autres tiers ne sera pas toléré dans les écoles publiques de Haverhill. La procédure suivante sera suivie pour toute discrimination sexuelle non visée par le Titre IX. Pour les incidents impliquant une conduite potentiellement possible de poursuites en vertu du Titre IX, les procédures et politiques du Titre IX seront appliquées. Le harcèlement présumé doit concerner une conduite survenue dans le cadre du programme ou de l'activité de l'école, par exemple dans un lieu ou dans des circonstances où l'école possédait ou contrôlait substantiellement les locaux, exerçait une surveillance, une supervision ou une discipline sur le lieu, les participants, ou finançait, parrainait, promouvait ou soutenait l'événement où le harcèlement présumé a eu lieu, contre une personne aux États-Unis. Cette politique s'applique lorsque les élèves se trouvent dans l'enceinte de l'école, sur les terrains du district scolaire ou sur les terrains relevant de sa compétence, dans les bus scolaires, ou lorsqu'ils participent à des activités parrainées par l'école.



Les élèves dont le comportement est jugé contraire à cette politique s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension ou l'expulsion, conformément au code de discipline.

Le harcèlement sexuel au travail est illégal. Les employés reconnus coupables d'infraction à cette politique s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, sous réserve des obligations disciplinaires contractuelles.

Le District enquêtera rapidement et raisonnablement sur les allégations de harcèlement sexuel en désignant un coordinateur du Titre IX et des employés de l'établissement, comme indiqué ci-dessous.

Le harcèlement sexuel est un comportement importun à caractère sexuel. La définition inclut tout comportement importun fondé sur le sexe, si grave, omniprésent et objectivement offensant qu'il prive une personne d'un accès égal au programme ou à l'activité éducative de l'établissement. Il inclut également les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel comprend le fait pour un employé de conditionner l'obtention d'un avantage ou d'un service éducatif à la participation d'une personne à un comportement sexuel importun, souvent appelé harcèlement donnant-donnant et agression sexuelle, selon la définition de la loi fédérale Clery.

La violence sexuelle est une forme de harcèlement sexuel. le Bureau des Droits Civils (Office of Civil Rights - OCR) utilise ce terme pour désigner les actes sexuels physiques perpétrés contre la volonté d'une personne ou lorsqu'elle est incapable de donner son consentement (par exemple, en raison de l'âge de l'élève, de sa consommation de drogue ou d'alcool, ou parce qu'un handicap intellectuel ou autre l'empêche de donner son consentement). Différents actes entrent dans la catégorie des violences sexuelles, notamment le viol, l'agression sexuelle, les agressions sexuelles, les abus sexuels et la coercition sexuelle. L'article 51 A du chapitre 119 des lois générales du Massachusetts exige que les écoles publiques signalent immédiatement et oralement les cas de suspicion de maltraitance et de négligence envers un enfant et déposent un rapport détaillé des faits suspectés auprès du Département de l'enfance et de la famille dans les 48 heures. Concernant la catégorie des violences sexuelles,



Outre les signalements auprès de la Section SIA, le Département de l'Enfance et de la Famille (Department of Children and Families DCF) doit signaler les violences sexuelles, ainsi que toute autre affaire grave, aux forces de l'ordre locales.

Bien qu'il soit impossible de lister toutes les circonstances supplémentaires pouvant constituer du harcèlement sexuel, voici quelques exemples de comportements qui, s'ils sont importuns, peuvent constituer du harcèlement sexuel, selon l'ensemble des circonstances, notamment la gravité et l'omniprésence du comportement :

Avances sexuelles importunes, qu'elles impliquent ou non des attouchements physiques ;

Insultes à caractère sexuel, plaisanteries, allusions écrites ou orales à des comportements sexuels, commérages sur la vie sexuelle d'une personne ;

Commentaires sur le corps d'une personne, commentaires sur son activité sexuelle, ses déficiences ou ses prouesses ;

Exposition d'objets, d'images ou de dessins animés à connotation sexuelle ;

Regards lubriques, sifflements, effleurements corporels, gestes sexuels, commentaires suggestifs ou insultants importuns ;

Interrogations sur ses expériences sexuelles ; et

Discussions sur ses activités sexuelles.

La définition juridique du harcèlement sexuel est large. Outre les exemples ci-dessus, tout autre comportement à caractère sexuel, intentionnel ou non, importun et ayant pour effet de créer un environnement hostile, offensant ou intimidant pour les élèves ou employés de sexe masculin, féminin ou non conforme au genre peut également constituer du harcèlement sexuel.

Le District prenant au sérieux les allégations de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, nous répondrons rapidement aux plaintes pour harcèlement, y compris le harcèlement sexuel suite à une enquête établissant la présence d'un tel comportement inapproprié, nous agirons rapidement pour y mettre fin et prendre les mesures correctives nécessaires, y compris des sanctions disciplinaires, le cas échéant.



Veuillez noter que, bien que cette politique définisse nos objectifs de promotion d'un environnement exempt de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, elle n'a pas pour objet de limiter notre pouvoir de sanction ou de prise de mesures correctives pour des comportements que nous jugeons inacceptables, que ces comportements correspondent ou non à la définition de harcèlement ou de harcèlement sexuel.

Un plaignant est une personne présumée victime d'un comportement susceptible de constituer du harcèlement sexuel. Un mis en cause est une personne signalée comme étant l'auteur d'un comportement susceptible de constituer du harcèlement sexuel ou une violation de la présente politique..

Il est également interdit de déposer une plainte pour harcèlement ou d'aider ou de participer à une enquête ou à une procédure pour harcèlement ou harcèlement sexuel. Il est illégal d'exercer des représailles contre un employé du district pour avoir déposé une plainte pour harcèlement sexuel ou pour avoir coopéré à une enquête. Tout élève ou employé reconnu coupable d'avoir exercé des représailles contre un autre en violation de cette politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension et l'expulsion de l'élève ou au licenciement.

Le plaignant n'est pas nécessairement la personne visée par l'acte sexuel importun. Le plaignant, quel que soit son sexe, peut être témoin d'un tel acte et être personnellement offensé par celui-ci.

AVIS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

La réglementation fédérale exige qu'un district scolaire réagisse dès qu'il a connaissance d'un cas de harcèlement sexuel. Les districts scolaires ont connaissance d'un cas de harcèlement sexuel dès qu'une allégation est portée à la connaissance d'un employé de l'établissement. Les écoles doivent traiter sérieusement tous les signalements de harcèlement sexuel qui répondent à la définition du harcèlement et aux conditions de connaissance et de compétence, que le plaignant dépose ou non une plainte officielle. Une plainte officielle est un document déposé par un plaignant ou signé par le coordinateur du Titre IX, alléguant un harcèlement sexuel à l'encontre du défendeur et demandant au district d'enquêter sur l'allégation. Les écoles sont tenues d'enquêter sur chaque plainte officielle et de répondre de manière significative à chaque signalement de harcèlement sexuel.

Dès réception des allégations, le coordinateur du Titre IX doit contacter le plaignant dans les meilleurs délais et en toute confidentialité afin de discuter de la disponibilité des mesures de soutien, de prendre en compte ses souhaits concernant ces mesures, de l'informer de leur disponibilité, avec ou sans dépôt de plainte officielle, et de lui expliquer la procédure de dépôt d'une plainte officielle. Les mesures de soutien comprennent, sans s'y limiter, des services individualisés,



non disciplinaires et non punitifs, offerts selon les besoins, dans la mesure du raisonnable et sans frais pour le plaignant ou le mis en cause, avant ou après le dépôt d'une plainte officielle, ou en l'absence de dépôt de plainte officielle. Ces mesures visent à rétablir ou à préserver l'égalité d'accès aux programmes ou activités éducatifs sans imposer de fardeau excessif à l'autre partie, notamment des mesures visant à protéger la sécurité de toutes les parties ou l'environnement éducatif du district, ou à prévenir le harcèlement sexuel. Les mesures de soutien peuvent inclure des conseils, des prolongations de délais ou d'autres ajustements liés aux cours, des modifications des horaires de travail ou de cours, des services d'accompagnement sur le campus de l'établissement scolaire, des restrictions mutuelles de contact entre les parties, des changements de lieu de travail, des congés, un renforcement de la sécurité et de la surveillance de certaines zones du campus, et d'autres mesures similaires.

En cas de constat de responsabilité, la réglementation exige des mesures visant à rétablir ou à préserver l'accès au programme ou à l'activité éducative de l'établissement.

PROTECTIONS PROCÉDURALES

Les protections procédurales relatives aux enquêtes et à la prise de décision concernant une plainte comprennent les éléments suivants :

1. Si les allégations ne répondent pas à la définition du harcèlement sexuel ou ne satisfont pas aux exigences concernant le lieu ou le lien avec un programme éducatif du district scolaire, les allégations seront rejetées aux fins du Titre IX, mais pourront faire l'objet d'une enquête et être traitées en vertu d'autres interdictions du code de discipline des élèves, des conventions collectives pertinentes ou d'autres lois auxquelles elles s'inscrivent
2. Une présomption d'innocence tout au long du processus de réclamation, la charge de la preuve incombe à l'école ;
3. Les souhaits d'un plaignant concernant la question de savoir si l'école enquêtera seront respectés, à moins que le coordinateur du Titre IX ne détermine que la signature d'une plainte officielle pour lancer une enquête sur les souhaits du plaignant n'est pas clairement déraisonnable à la lumière des circonstances connues ;



4. L'interdiction du modèle d'enquêteur unique, exigeant plutôt un décideur distinct du coordinateur ou de l'enquêteur du Titre IX ;
5. Preuve par prépondérance de la preuve, sous réserve de limitations
6. La possibilité de tester la crédibilité des parties et des témoins par la divulgation de preuves et la possibilité de soumettre des questions supplémentaires, sous réserve des protections de « protection contre le viol » ;
7. Avis écrit des allégations et possibilité égale d'examiner les preuves lors du dépôt d'une plainte officielle ;
8. Une évaluation objective de tous les éléments de preuve pertinents, à charge et à décharge, et l'évitement de toute détermination de crédibilité fondée sur le statut d'une personne en tant que plaignant, défendeur ou témoin ;
9. Les coordinateurs, enquêteurs et décideurs du Titre IX doivent être formés et exempts de tout parti pris ou conflit d'intérêts ;
10. Un droit de faire appel d'une décision concernant la responsabilité et d'un rejet d'une plainte officielle ou des allégations qui y figurent, lorsque la décision ou le rejet impliquait l'un des éléments suivants : une irrégularité de procédure qui a affecté le résultat ; des preuves nouvellement découvertes qui pourraient affecter le résultat ; ou le coordinateur du Titre IX, l'enquêteur ou le décideur avait un conflit d'intérêts ou un parti pris qui a affecté le résultat ;
11. Tant que le processus est volontaire pour toutes les parties, après avoir été pleinement informées et que le consentement écrit a été fourni par les deux parties, une école peut faciliter la résolution informelle d'une plainte sexuelle formelle, mais aucune résolution informelle de ce type ne peut être utilisée lorsque les allégations portent sur le harcèlement sexuel d'un élève par un employé.

Un district peut mettre en place une procédure d'enquête informelle qui, à la demande du plaignant, peut être suivie d'une procédure formelle.

Le coordinateur du Titre IX ou le directeur de l'établissement scolaire sera l'entité initiale à recevoir la plainte pour harcèlement sexuel. Dans tous les cas, le coordinateur du Titre IX sera informé, dans les meilleurs délais, du dépôt de la plainte. Aucune disposition de la présente politique n'empêche quiconque de signaler un comportement interdit à une personne autre que les destinataires des plaintes désignées ci-dessus. Tout employé ayant connaissance d'un comportement susceptible de contrevenir à la présente politique doit le signaler au coordinateur du Titre IX.



Le District peut exclure un mis en cause en urgence après avoir procédé à une analyse individualisée de la sécurité et des risques et déterminé qu'une menace immédiate pour la santé physique ou la sécurité de tout élève ou autre personne, découlant des allégations, justifie l'exclusion. Le District en informera le mis en cause par écrit et lui donnera la possibilité de contester la décision immédiatement après l'exclusion, conformément aux lois, conventions collectives et manuels scolaires applicables.

La Directrice Générale, en consultation avec le coordinateur du Titre IX, désignera le directeur de chaque école du district, ou son représentant (ou tout autre employé approprié), comme entité initiale chargée de recevoir la plainte pour harcèlement sexuel. De plus, en cas de harcèlement sexuel, le District exigera que le coordinateur du Titre IX soit informé, dans les meilleurs délais, du dépôt de la plainte. Aucune disposition de la présente politique n'empêche quiconque de signaler un comportement interdit à une personne autre que les destinataires des plaintes susmentionnés.

ENQUÊTES

Le coordinateur du Titre IX désigne un enquêteur. L'enquête est menée de manière à préserver la confidentialité, dans la mesure du possible compte tenu des circonstances et conformément à la loi applicable. L'enquête sera rapide, approfondie et impartiale, et comprendra au moins un entretien privé avec la personne déposant la plainte et des témoins. Le harceleur présumé sera également interrogé. Une fois l'enquête terminée, le destinataire de la plainte informera, dans la mesure du possible, la personne déposant la plainte et la personne présumée responsable des faits, des résultats de l'enquête.

L'enquêteur doit donner aux parties des chances égales de présenter des témoins de fait et des experts, ainsi que d'autres éléments de preuve à charge et à décharge ; il doit donner à chaque partie la même possibilité de choisir un conseiller de son choix, qui peut être, ou non, un avocat ; il doit envoyer une notification écrite de tous les entretiens ou réunions ; il doit envoyer aux parties des preuves directement liées aux allégations avec au moins 10 jours pour que les parties puissent les examiner, les examiner et y répondre ; et il doit préparer et soumettre un rapport d'enquête résumant fidèlement les éléments de preuve pertinents au décideur, qui sera désigné par le coordinateur du Titre IX (mais ne sera pas l'enquêteur).

L'enquêteur s'efforcera de terminer l'enquête dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte officielle. Bien que l'objectif du District soit généralement de terminer l'enquête dans un délai de trente (30) jours ouvrables, ce délai peut être prolongé pour motif valable, moyennant



notification écrite au plaignant et au défendeur. De plus, le délai d'enquête peut être suspendu pendant toute procédure de résolution informelle ou réunion. Chaque partie a le droit d'être accompagnée lors des entretiens par un conseiller, qui peut être un parent/tuteur ou un avocat, mais dont la participation aux entretiens peut être limitée. Des interprètes seront mis à disposition sur demande.

Une fois tous les entretiens menés et les preuves obtenues, les parties et, le cas échéant, leurs conseillers auront la même possibilité d'examiner, de vérifier et de commenter les éléments de preuve obtenus. Avant la rédaction du rapport d'enquête, l'enquêteur fournira à chaque partie tous les éléments de preuve sujets à vérification et à examen et accordera à chacune d'elles au moins dix (10) jours ouvrables pour répondre à l'enquêteur. Les éléments de preuve à communiquer pourront être expurgés afin de protéger la confidentialité des informations conformément à la loi sur les droits à l'éducation et à la vie privée de la famille (« FERPA ») ou à d'autres lois et réglementations fédérales ou étatiques.

DÉTERMINATIONS

Le décideur doit rendre une décision écrite concernant la responsabilité, accompagnée des constatations de fait, des conclusions sur la question de savoir si la conduite alléguée a eu lieu, la justification du résultat concernant chaque allégation, les sanctions disciplinaires imposées au défendeur et si des recours seront accordés au plaignant.

Le décideur désigné ne doit avoir aucun conflit d'intérêt ni aucun parti pris à l'encontre du plaignant ou du mis en cause, et il ne doit pas être le coordinateur du Titre IX affecté à l'affaire ni l'enquêteur de la plainte. Il doit examiner l'ensemble des preuves et rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du dossier par l'enquêteur, sauf circonstances atténuantes. Si le décideur corrobore les allégations de harcèlement sexuel, il peut recommander ou imposer des sanctions disciplinaires au mis en cause. Si le décideur ne corrobore pas les allégations de harcèlement sexuel, la plainte sera rejetée.

Le décideur remettra sa décision écrite au plaignant et au défendeur. Les informations confidentielles des dossiers étudiants et personnels peuvent être expurgées conformément aux lois fédérales et étatiques.



APPELS.

Les appels doivent être déposés auprès du coordinateur du Titre IX dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite et contenir une déclaration écrite à l'appui ou à la contestation de la décision.

Lorsqu'un appel est déposé, le District doit en informer l'autre partie et s'assurer que la personne qui statue sur l'appel n'est pas la même que le décideur ayant pris la décision concernant la responsabilité, et qu'elle n'a aucun conflit d'intérêt ni aucun parti pris. La partie non appelante dispose de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de réception de l'avis d'appel pour soumettre une déclaration écrite à l'appui ou à la contestation de la décision.

Les appels doivent être déposés auprès du coordinateur du Titre IX dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite et contenir une déclaration écrite à l'appui ou à la contestation de la décision.

EXIGENCES EN MATIÈRE DE CONSERVATION DE DOCUMENTS

Les écoles doivent créer et conserver des dossiers documentant chaque plainte pour harcèlement sexuel relevant du Titre IX. Cela peut inclure la médiation, la justice réparatrice ou d'autres modes alternatifs de résolution des conflits. Les écoles doivent conserver des dossiers sur la réponse apportée à chaque signalement de harcèlement sexuel dont elles ont connaissance, même en l'absence de plainte officielle, y compris la documentation des mesures de soutien proposées et mises en œuvre pour le plaignant.

La présente politique, ou un résumé de celle-ci contenant les éléments essentiels, sera distribuée par les écoles publiques de Haverhill à ses élèves et employés. Chaque parent ou tuteur devra signer pour attester avoir reçu et compris la politique.

Les coordinateurs du Titre IX du District sont les suivants :

Maureen Irons
Coordinateur du Titre IX
Écoles publiques de Haverhill
4 Summer Street, Room No. 104
Haverhill, MA 01830
978-228-0432
mirons@haverhill-ps.org



Ecole Publiques de Haverhill
Coordinateur du Titre IX

Coordinatrice du Titre IX pour les employés :
Sandra McArthur, directrice des ressources humaines
4 Summer Street, Room No. 104
Haverhill, MA 01830
978-374-3400

Les plaignants peuvent également déposer une plainte auprès de :

La Commission du Massachusetts contre la discrimination
1 Ashburton Place, Chambre 601
Boston, MA 02108
Phone: 617-994-6000

Bureau des droits civiques (Département de l'Éducation des États-Unis)
5 Post Office Square, 8e étage
Boston, MA 02109
Phone: 617-289-0111

Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi
John F. Kennedy Bldg.
475 Government Center
Boston, MA 02203

LEGAL REF. M.G.L. 151B:3A

Titre IX des amendements à la loi sur l'éducation de 1972

DESE 603 CMR 26:00

34 CFR 106.44 (a), (a)-(b)

34 CFR 106.45 (a)-(b) (1)

34 CFR 106.45 (b)(2)-(b)(3,4,5,6,7) as revised through June 2020



Ecole Publiques de Haverhill
Coordinateur du Titre IX

REMARQUE : Un résumé de la politique ci-jointe, telle qu'adoptée, doit être envoyé aux parents/tuteurs, élèves, employés, syndicats et employés potentiels du district scolaire, y compris le(s) coordonnateur(s) du Titre IX, le(s) enquêteur(s) et le décideur. Les employés mentionnés ci-dessus doivent assister à des formations sur la mise en œuvre de la politique.