

# Brockton Public Schools

## Plan de prévention et d'intervention anti-harcèlement

Décembre 2018

Les Brockton Public Schools s'engagent à fournir à tous les élèves un environnement d'apprentissage sûr sans harcèlement ni cyberharcèlement. Cet engagement fait partie intégrante de notre démarche globale de promotion de l'apprentissage, et de prévention et d'élimination de toutes les formes de harcèlement et autres comportements perturbateurs susceptibles de nuire au processus d'apprentissage. Le secteur prendra des mesures spécifiques pour créer un environnement sûr et solidaire pour les populations vulnérables dans la communauté scolaire. Nous fournirons à tous les élèves les compétences, les connaissances et les stratégies permettant d'identifier, de signaler, et de répondre au harcèlement, à l'intimidation et aux représailles.

### I. DÉFINITIONS

Un agresseur est un élève/membre du personnel qui participe à un acte de harcèlement, de cyberharcèlement, ou de représailles.

Le harcèlement, d'après la définition de M.G.L. c. 71, § 37O [amendée et promulguée en 2014], est l'utilisation répétée par un ou plusieurs élèves ou par un membre du personnel scolaire comprenant, mais sans s'y limiter, un éducateur, un administrateur, un infirmier scolaire, un employé de cafétéria, un gardien, un chauffeur de bus, un entraîneur sportif, un moniteur pour une activité parascolaire, ou un para-professionnel, d'une expression écrite, verbale ou électronique ou d'un acte ou geste physique ou d'une combinaison de ces derniers, visant une cible qui :

- i. cause un préjudice physique ou psychologique à la cible ou endommage la propriété de la cible ;
- ii. entraîne chez la cible une peur raisonnable d'un préjudice physique envers sa personne ou de dommage à sa propriété ;
- iii. crée un environnement hostile à l'école pour la cible ;
- iv. viole les droits de la cible à l'école ; ou
- v. perturbe de manière matérielle et substantielle le processus éducatif ou le fonctionnement normal d'une école.

Le cyberharcèlement est le harcèlement faisant appel à l'utilisation de technologies ou d'appareils électroniques comme des téléphones, téléphones mobiles, ordinateurs, et internet. Il inclut, mais sans s'y limiter, les emails, les messages instantanés, les SMS, et les publications en ligne. Voir M.G.L. c. 71, § 37O pour la définition légale du cyberharcèlement.

Un environnement hostile, d'après la définition de M.G.L. c. 71, § 37O, est une situation dans laquelle le harcèlement imprègne l'environnement scolaire d'intimidations, de moqueries, ou d'insultes assez sévères ou envahissantes pour altérer les conditions de l'éducation d'un élève.

Les représailles sont toutes formes d'intimidations, de réprimandes ou de harcèlement dirigés contre un élève qui signale un cas de harcèlement, fournit des informations lors d'une enquête de harcèlement, ou est le témoin ou possède des informations fiables sur un cas de harcèlement.

Le personnel inclut, mais sans s'y limiter, les éducateurs, administrateurs, conseillers, infirmiers scolaires, employés de cafétéria, gardiens, chauffeurs de bus, entraîneurs sportifs, moniteurs d'activités parascolaires, personnel d'assistance, ou para-professionnels.

La cible est un élève contre lequel le harcèlement, le cyberharcèlement, ou les représailles ont été perpétrés.

Un témoin est un élève qui assiste à un incident ou est informé d'un d'incident ou des résultats d'un incident en lien avec le harcèlement ou le cyberharcèlement.

## II. INTERDICTION DU HARCÈLEMENT ET DES REPRÉSAILLES :

La déclaration suivante interdisant le harcèlement, le cyberharcèlement et les représailles est incluse dans le guide parent-élève du secteur scolaire. Cette déclaration reprend directement la loi M.G.L. c. 71, § 37O(b) et décrit les exigences légales pour l'interdiction du harcèlement.

Les actes de harcèlement, y compris le cyberharcèlement, sont interdits :

(i) dans l'enceinte scolaire et les lieux à proximité immédiate de l'enceinte scolaire, lors d'activités, événements ou programmes parrainés par l'école ou en rapport avec l'école, qu'ils aient lieu dans l'enceinte de l'école ou en-dehors, à un arrêt de bus, dans le bus scolaire ou tout autre véhicule appartenant ou étant loué ou utilisé par le district scolaire ou l'école ; ou lorsqu'ils font appel à des technologies ou appareils électroniques appartenant, étant loués ou utilisés par un district scolaire ou l'école, et

(ii) dans un lieu, lors d'une activité, événement ou programme sans lien avec l'école par le biais de technologies ou appareils électroniques n'appartenant pas, n'étant pas loués ou utilisés par un district scolaire ou une école, si l'acte crée un environnement hostile à l'école pour la cible ou les témoins, viole leurs droits à l'école, ou perturbe de manière matérielle et substantielle le processus éducatif ou le fonctionnement normal d'une école.

Les représailles contre une personne qui signale un cas de harcèlement, fournit des informations pendant une enquête de harcèlement, ou est témoin ou possède des informations fiables sur un cas de harcèlement sont aussi interdites.

Comme le prévoit la loi M.G.L. c. 71, § 37O, rien dans ce plan n'exige que le secteur ou l'école ne pourvoient en personnel des activités, événements ou programmes non-scolaires.

Conformément aux lois étatiques et fédérales ainsi qu'aux règles de l'école ou du secteur, nul ne saurait être discriminé dans son inscription à une école publique dans n'importe quelle ville ou dans l'obtention d'avantages, de privilèges et de programmes de telle école sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'origine nationale, ou de l'orientation sexuelle. Rien dans le Plan n'empêche l'école ou le secteur d'agir pour remédier à une situation de discrimination ou de harcèlement basée sur l'appartenance d'une personne à une catégorie protégée légalement en vertu des lois locales, étatiques ou fédérales, ou des règles de l'école ou du secteur.

En outre, rien dans le Plan n'est conçu ou n'a vocation à limiter l'autorité de l'école ou du secteur s'agissant de mesures disciplinaires ou d'actions en vertu de la loi M.G.L. c. 71, §§ 37H ou 37H½, d'autres lois applicables, ou de règles locales de l'école ou du secteur en réponse à des comportements violents, dangereux, ou perturbateurs, que le Plan évoque ou non ce comportement.

## III. SIGNALEMENT

### Procédure de signalement de harcèlement ou de représailles :

#### A. Signalement de cas de harcèlement ou de représailles

Les signalements de cas de harcèlement ou de représailles peuvent être effectués par le personnel, les élèves, les parents ou tuteurs, ou par d'autres personnes, à l'oral ou à l'écrit. Les signalements oraux faits par ou à un membre du personnel doivent être consignés à l'écrit. Un membre du personnel scolaire ou du district a l'obligation de signaler immédiatement au principal ou à son mandataire tout cas de harcèlement ou de représailles dont il ou elle prend connaissance ou dont il ou elle est le témoin. Les signalements oraux faits par les élèves, les parents ou tuteurs, ou par d'autres personnes qui ne sont pas des membres du personnel scolaire ou du district peuvent être faits de manière anonyme à l'aide du formulaire disponible sur [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com). lien d'informations sur le harcèlement (Annexe E). Les parents et élèves inscrits aux collèges, écoles K-8,

lycées et écoles alternatives peuvent également avoir accès au programme **Text a Tip** de chacune des écoles respectives pour signaler un incident de harcèlement ou de représailles de manière anonyme. Cette ligne de signalement est supervisée par l'administration scolaire et par les forces de l'ordre (Annexe C). Comme indiqué dans le guide élève, il est interdit de formuler de fausses allégations, de fournir des déclarations discriminatoires, et d'émettre des déclarations diffamatoires. Les personnes effectuant ces activités seront signalées aux autorités pertinentes.

Le secteur mettra le Rapport d'Incident de Harcèlement Potentiel ou le Formulaire de Représailles à disposition dans le bureau principal de l'école, le bureau de l'infirmier scolaire, et dans d'autres emplacements déterminés par le principal ou son mandataire, et les publiera sur [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com), le lien Informations sur le harcèlement. Le rapport d'incident de harcèlement potentiel ou le formulaire de représailles sera également disponible dans les langues d'origine des élèves et parents ou tuteurs les plus répandues. (Annexe D)

Au début de chaque année scolaire, l'école ou le secteur avisera par écrit la communauté scolaire, y compris les administrateurs, le personnel, les élèves, et les parents ou tuteurs, de ses dispositions s'agissant du signalement des actes de harcèlement et de représailles. Une description des procédures et ressources de signalement sera publiée sur [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com), le lien Informations sur le harcèlement, et des informations sur le Plan seront mises à disposition des parents ou tuteurs.

## **1. Signalement par le Personnel**

Les membres du personnel signaleront immédiatement tous les cas de comportements de harcèlement ou de représailles qu'ils observent ou dont ils prennent connaissance. Ces rapports seront adressés au principal ou à son mandataire. L'obligation de rapporter les comportements au principal ou à son mandataire ne limitent pas l'autorité de réponse du membre de personnel en cas d'incidents de comportement ou de discipline, conformément avec les réglementations et procédures de l'école ou du secteur pour la gestion du comportement et la discipline. Tous les membres du personnel d'écoles élémentaires et de collèges informeront tout rapport d'incident de harcèlement présumé reçu d'un élève avec les formulaires de renvoi. Le personnel de Brockton High School et de sites d'éducation alternatifs utilisera la sélection « harcèlement » sur le menu comportemental situé sur Infinite Campus. À réception d'un rapport de harcèlement présumé, les principaux/administrateurs utiliseront alors le formulaire d'enquête sur le harcèlement du secteur pour déterminer si un cas de harcèlement a eu lieu, et rempliront chacune des sections. (Annexe B) L'utilisation de ce formulaire assurera le suivi des étapes appropriées d'une enquête minutieuse, la prise de contact avec les parents de la cible et de l'agresseur, la prise de mesures disciplinaires, l'adoption de plans de sécurité et le suivi. Les actions disciplinaires à prendre seront consistantes avec les pratiques actuelles et seront indiquées dans chacun des guides étudiants. Les conseillers en adaptation scolaire collaboreront directement avec l'administration scolaire pour créer des plans de sécurité pour la cible et fournir des stratégies d'intervention pour l'agresseur. À la fin de l'enquête, le rapport complet sera adressé au directeur des services de soutien aux élèves. Cette méthode de documentation des rapports d'incidents permettra au secteur de développer un système de suivi pour les agresseurs et les cibles et d'assurer une enquête prompte pour tout incident présumé. Le formulaire de rapport d'enquête permettra une uniformité tout au long du processus d'enquête.

## **2. Signalement par les élèves, les parents ou tuteurs, et par d'autres personnes**

L'école ou le secteur s'attend à ce que les élèves, parents ou tuteurs, et autres personnes qui observent ou prennent connaissance d'un cas de harcèlement ou de représailles impliquant un élève le signalent au principal ou à son représentant. Les parents peuvent signaler le harcèlement à l'aide de plusieurs sources. Les rapports peuvent être faits en personne, par téléphone ou par email à l'enseignant en classe, au conseiller d'orientation, au conseiller en adaptation, à l'infirmier scolaire ou à l'administrateur. Les rapports peuvent être faits de manière anonyme via le lien

d'Informations sur le harcèlement [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com), mais aucune action disciplinaire ne sera prise contre un agresseur présumé uniquement sur la base d'un rapport anonyme. Les élèves, parents, tuteurs, ou autres personnes peuvent demander de l'aide à un membre du personnel pour remplir un rapport écrit. Les élèves recevront des méthodes pratiques, sûres, confidentielles et adaptées à leur âge pour signaler et parler d'un incident de harcèlement avec un membre du personnel, ou avec le principal ou son mandataire. Les élèves peuvent signaler le harcèlement à l'oral à un conseiller d'orientation, un conseiller en adaptation, un enseignant, un membre du personnel, un chauffeur de bus, un infirmier ou un parent.

## **B. Répondre à un rapport de harcèlement ou de représailles**

### **1. Sécurité**

Avant d'enquêter de manière précise sur les accusations de harcèlement ou de représailles, le principal ou son mandataire prendra des mesures pour évaluer les besoins de restauration d'un sentiment de sécurité pour la cible présumée et/ou de protection de la cible présumée de nouveaux incidents éventuels. Les réponses visant à promouvoir la sécurité peuvent inclure, sans s'y limiter, la création d'un plan de sécurité personnalisé, la prédétermination de l'attribution des sièges de la cible et/ou de l'agresseur en classe, le midi, ou dans le bus, la désignation d'un membre du personnel qui aura le rôle de « personne de sécurité » pour la cible, et la modification de l'emploi du temps de l'agresseur et de son accès à la cible. Le principal ou son mandataire prendra des mesures supplémentaires pour promouvoir la sécurité pendant et après l'enquête, si nécessaire. Le principal ou son mandataire mettra en place des stratégies appropriées pour protéger un élève qui a signalé un cas de harcèlement ou de représailles, un élève qui fournit des informations pendant une enquête, ou un élève qui dispose d'informations fiables sur un acte de harcèlement ou de représailles signalé. Le principal ou son mandataire suivra le protocole de sécurité du secteur pour chaque élève.

### **Processus de signalement de Brockton Public Schools**

Lorsqu'un cas de harcèlement est présumé, l'école utilise les procédures du tableau ci-dessous comme une liste pendant l'enquête sur l'incident de harcèlement présumé.

#### **Première étape : remplir le formulaire de signalement d'incident**

##### **Si un membre du personnel ou un autre adulte est témoin de l'incident ou le signale :**

- Le membre du personnel remplit le rapport d'incident et le donne au membre du personnel administratif désigné

##### **Si un élève signale l'incident à un membre du personnel :**

- Reconnaître les émotions de l'élève
- Déterminer l'existence de dangers liés à la sécurité à traiter immédiatement
- Le membre du personnel remplit le rapport d'incident et le donne au membre du personnel administratif désigné

#### **Deuxième étape : mener l'enquête**

##### **Interroger la cible du harcèlement :**

- Interroger d'abord la cible, puis l'agresseur en utilisant le formulaire d'enquête harcèlement
- La cible et l'agresseur seront séparés et interrogés séparément
- Ne pas demander à rencontrer la cible en présence de l'agresseur présumé
- La médiation ne doit pas être utilisée dans des situations de harcèlement

- Informer l'agresseur présumé des conséquences de représailles envers la cible et la personne ayant signalé l'incident
- Interroger les témoins si nécessaires

**Contactez les parents de la cible et de l'agresseur présumé et les forces de l'ordre (si nécessaire)**

**Troisième étape : assigner des conséquences si nécessaire**

- Assigner les conséquences appropriées
- Si l'agresseur présumé nie l'incident, et en l'absence de preuves suffisantes, informer l'agresseur présumé que son comportement sera étroitement surveillé
- Contacter le conseiller en adaptation du bâtiment afin de créer un plan de sécurité pour la cible et surveiller la sécurité de la cible

**Quatrième étape : documenter l'incident et les conséquences/suivi**

- Indiquer les résultats de l'enquête sur le formulaire d'enquête
- Suivi : mettre à jour les membres concernés
- Surveiller le comportement de la cible et de l'agresseur présumé
- Aviser les enseignants en contact avec la cible et l'agresseur

**2. Obligations de notifier d'autres personnes**

Avis aux parents et tuteurs. Après avoir déterminé qu'un cas de harcèlement ou de représailles s'est produit, le principal ou son mandataire en informera rapidement les parents ou tuteurs de la cible et de l'agresseur, et indiquera les procédures de réponse. Dans certaines circonstances, le principal ou son mandataire contacte les parents avant toute enquête. L'avis sera conforme avec les réglementations étatiques définies dans 603 CMR 49.00.

Avis à une autre école ou un autre secteur. Si l'incident présumé implique des élèves de plus d'un secteur scolaire, d'une école à charte, d'une école privée, d'une école d'éducation spécialisée privée de jour ou d'un internat, ou d'une école collaborative, le principal ou son mandataire informé en premier de l'incident informera rapidement par téléphone le principal ou mandataire de la ou des autres écoles de l'incident afin que chaque école puisse prendre les mesures nécessaires. Toutes les communications seront conformes aux lois et règlements étatiques et fédéraux sur la vie privée, et à la loi 603 CMR 49.00.

Avis aux forces de l'ordre. À tout moment après la réception d'un rapport de harcèlement ou de représailles, y compris après une enquête, si le principal ou mandataire a des motifs raisonnables permettant de penser que des accusations criminelles peuvent être portées contre l'agresseur, le principal notifiera l'agence des forces de l'ordre locale. L'avis sera conforme aux exigences de la loi 603 CMR 49.00 et aux accords locaux avec l'agence des forces de l'ordre locale. En outre, si un incident se produit dans l'enceinte scolaire et implique un ancien élève de moins de 21 ans qui n'est plus inscrit à l'école, le principal ou son mandataire contactera l'agence des forces de l'ordre locale s'il ou elle a des motifs raisonnables permettant de penser que des accusations criminelles peuvent être portées contre l'agresseur.

Lors de cette prise de décision, le principal, en conformité avec le Plan et avec les règles et procédures de l'école et du secteur applicable, consultera l'agent de liaison, le cas échéant, et les autres individus que le principal ou son mandataire estime pertinents.

Enquête. Le principal ou son mandataire enquêtera rapidement sur tous les rapports de harcèlement ou de représailles et, ce faisant, examinera toutes les informations disponibles connues, y compris la nature de ou des accusations et l'âge des élèves impliqués.

Au cours de l'enquête, le principal ou son mandataire conduira, entre autres, des entretiens avec les élèves, le personnel, les parents ou tuteurs, et d'autres personnes selon les besoins. Le principal ou son mandataire (ou la personne en charge de l'enquête) rappellera à l'agresseur présumé, à la cible, et aux témoins que les représailles sont strictement interdites et mèneront à des sanctions disciplinaires.

Les entretiens peuvent être menés par le principal ou son mandataire, d'autres membres du personnel déterminés par le principal ou son mandataire, et en consultation avec le conseiller scolaire, selon les besoins. Dans la mesure du possible, et compte tenu de son obligation d'enquêter et de traiter sur l'incident, le principal ou son mandataire maintiendra la confidentialité au cours du processus d'enquête. Le principal ou son mandataire consignera l'enquête à l'écrit.

Les procédures d'enquête sur les rapports de harcèlement et de représailles seront conformes avec les règles et procédures de l'école et du secteur pour les enquêtes. Si nécessaire, le principal ou son mandataire consultera un conseiller juridique dans le cadre de l'enquête.

### Décisions.

Le principal ou son mandataire prendra une décision basée sur les faits et le contexte. Si, à l'issue de l'enquête, le harcèlement ou les représailles sont établis, le principal ou son mandataire prendra des mesures raisonnables ayant pour but d'empêcher que la situation se reproduise et d'assurer que la cible ne soit pas restreinte dans sa participation à l'école ou à des activités scolaires. Le principal ou son mandataire : 1) déterminera les mesures correctives nécessaires, le cas échéant, et 2) déterminera quelles mesures et/ou actions disciplinaires.

Selon les circonstances, le principal ou son mandataire peut choisir de consulter le ou les enseignants de l'élève et/ou le conseiller scolaire, et les parents ou tuteurs de la cible ou de l'agresseur, afin d'identifier des problèmes sociaux ou émotionnels sous-jacents ayant pu contribuer au comportement de harcèlement et d'évaluer le niveau de besoins additionnels en développement des compétences sociales.

Le principal ou son mandataire notifiera rapidement les parents ou tuteurs de la cible et de l'agresseur des résultats de l'enquête et, si le harcèlement ou les représailles sont établis, des mesures prises pour empêcher des actes de harcèlement ou de représailles futurs. Tous les avis aux parents doivent être conformes aux lois et réglementations étatiques et fédérales applicables en matière de vie privée. En raison des exigences juridiques sur la confidentialité des dossiers des élèves, le principal ou son mandataire ne peut pas donner des informations spécifiques au parent ou tuteur de la cible sur les mesures disciplinaires prises, à moins qu'il ne s'agisse d'une injonction de « se tenir à distance » ou d'une autre directive que la cible doit connaître pour être en mesure de signaler des infractions.

## **Réponses au harcèlement**

### **1. Enseigner des comportements appropriés par le développement des compétences**

Une fois que le principal ou son mandataire a déterminé que du harcèlement ou des représailles ont eu lieu, diverses réponses peuvent être apportées, qui équilibrent le besoin de prise de responsabilité avec le besoin d'enseigner un comportement approprié. M.G.L. c. 71, § 37O(d)(v). Des approches de développement de compétence qui peuvent être incluses :

- Proposer du développement de compétences individualisé basé sur l'utilisation du programme de niveau 1 identifié par le secteur.
- Fournir des activités éducatives pertinentes aux élèves individuels ou aux groupes d'élèves, en consultation avec les conseillers d'orientation et d'autres personnels scolaires appropriés.

- Mettre en place une série de soutiens comportementaux scolaires et non-scolaires pour aider l'élève à comprendre des manières prosociales d'atteinte de ses objectifs
- Rencontrer les parents et tuteurs pour inciter le soutien parental et renforcer le programme anti-harcèlement ainsi que les activités de développement de compétences sociales à la maison
- Adopter des plans comportementaux pour inclure une concentration sur le développement de compétences sociales spécifiques, et
- Faire une orientation pour évaluation

## **2. Prendre des mesures disciplinaires**

Si le principal ou le mandataire décide qu'une mesure disciplinaire est appropriée, la mesure disciplinaire sera déterminée selon les faits établis par le principal ou son mandataire, y compris la nature de la conduite, l'âge du ou des élèves impliqués, et le besoin d'équilibrer la prise de responsabilité avec l'enseignement d'un comportement approprié. La sanction sera consistante avec le Plan et avec le code de conduite de l'école ou du secteur. Toutes les mesures disciplinaires seront exposées dans chacun des guides élèves distribués une fois par an.

Les procédures disciplinaires pour les élèves en situation de handicap sont gérées par la loi fédérale Individual with Disabilities Education Improvement Act (IDEA, *Loi sur l'amélioration de l'éducation des personnes en situation de handicap*), qui doit être lue en coopération avec les lois étatiques relatives aux sanctions des élèves.

Si le principal ou le mandataire détermine qu'un élève a volontairement fait une fausse déclaration de harcèlement ou de représailles, cet élève sera soumis à une mesure disciplinaire, comme l'indiquent les guides élèves pour chaque année.

## **3. Promouvoir la sécurité de la cible et d'autres personnes**

Le principal ou son mandataire examinera quels ajustements, le cas échéant, sont nécessaires dans l'environnement scolaire pour améliorer le sentiment de sécurité de la cible et des autres. Une stratégie que le principal ou son mandataire peut utiliser consiste à augmenter la supervision des adultes pendant les moments de transition et dans les lieux où le harcèlement s'est produit ou pourrait se produire.

Dans une période raisonnable suivant la décision et la prise de mesures correctives et/ou disciplinaires, le principal ou son mandataire contactera la cible pour déterminer si le comportement interdit s'est à nouveau produit et si des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires. Si c'est le cas, le principal ou son mandataire collaborera avec le personnel scolaire approprié pour les mettre en place immédiatement.

## **IV. DIRECTION**

Les dirigeants à tous les niveaux ont joué un rôle critique dans le développement et la mise en place des Plans de prévention et d'intervention anti-harcèlement dans le contexte d'autres efforts globaux de l'école et de la communauté pour promouvoir un climat scolaire positif. Les enseignants jouent un rôle primordial dans l'enseignement de la civilité aux élèves et la promotion de la compréhension et du respect de la diversité et de la différence. Les dirigeants au niveau du bâtiment sont les principaux et leurs assistants. Les dirigeants au niveau du secteur sont les enseignants en bien-être, les conseillers en adaptation, les agents de liaison, la Police des Brockton Schools, le directeur du bien-être et le surintendant adjoint des opérations ainsi que le directeur des services de soutien aux élèves. Ces dirigeants sont responsables de la définition des priorités et doivent se tenir informés des recherches actuelles sur les manières d'empêcher et de répondre efficacement au harcèlement. Les dirigeants sont également chargés d'impliquer des représentants de la communauté scolaire élargie et de la communauté locale dans le développement et la mise en place du plan.

- A. Participation du public dans le développement du Plan. Le Plan de prévention et d'intervention anti-harcèlement des Brockton Public Schools a été développé par un comité de pilotage convoqué initialement le 29 juin 2010. Le plan, en réponse à la loi M.G.L. c. 71, § 37O, a été développé en consultation avec des enseignants, des membres du personnel scolaire, du personnel de soutien professionnel, des bénévoles scolaires, des administrateurs, des représentants de la communauté, des agences des forces de l'ordre locales, des élèves, des parents, et des tuteurs au cours d'une série de réunions qui ont eu lieu entre juin et novembre 2010. Une présentation générale du plan a eu lieu le 5 octobre 2010 et a détaillé les éléments du plan au Comité scolaire. La première lecture officielle du plan par le Comité scolaire a eu lieu le 16 novembre 2016 et a été suivie par une période de commentaires publics, avant sa lecture finale et son adoption le 7 décembre 2010. Une règle interdisant le harcèlement et le cyberharcèlement a également été adoptée lors de cette réunion. (Annexe A) Des copies du plan et des règles sont disponibles sur le lien d'informations sur le harcèlement, [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com)
- B. Planification et supervision. Les efforts de prévention du harcèlement à l'échelle du secteur sont coordonnés par le Directeur du bien-être, en coordination avec les principaux, les principaux adjoints, le surintendant adjoint des opérations, le directeur des études, le directeur des services de soutien aux élèves, la police scolaire, le directeur des communications de Brockton Public Schools, et le coordinateur de la communication avec les parents. Voici la liste des responsabilités :

Les responsabilités du directeur des services de soutien aux élèves comprendront :

- Examiner et mettre à jour le Plan annuellement
- Communiquer avec toutes les parties prenantes
- Coordonner l'implémentation du programme avec le directeur des études
- Planifier le développement professionnel
- Développer ou modifier des règles et protocoles en vertu du plan, y compris une politique de sécurité sur Internet
- Développer des amendements pour les guides élève et personnels et des codes de conduite basés sur les règles du comité scolaire

Les responsabilités du principal ou de son mandataire comprendront :

- Recevoir les rapports sur les incidents d'interactions entre élèves
- Enquêter sur les rapports de harcèlement supposé de manière prompte et prendre une décision basée sur les résultats
- Développer un plan de sécurité si besoin et communiquer les résultats de l'enquête aux parties prenantes
- Mettre en place des soutiens en réponse aux besoins des cibles et agresseurs
- Documenter et suivre les incidents d'interactions entre élèves
- Fournir des formations de développement professionnel aux enseignants et au personnel tous les ans

Responsabilités du directeur du bien-être (président du comité de pilotage) :

- Collaborer avec le directeur des services de soutien aux élèves pour examiner et mettre à jour le Plan annuellement
- Coordonner la mise en place du programme qui sera implémenté par le secteur
- Assister la planification de formation en développement professionnel sur les compétences sociales et sur le harcèlement, le cyberharcèlement, et les programmes de sécurité sur internet
- Collaborer avec le coordinateur des communications avec les parents pour diriger les efforts d'implication des parents ou des familles



- Réunir le comité de pilotage du secteur si besoin pour assurer la durabilité des éléments et des programmes du plan
- Correspondre avec le département de l'éducation primaire et secondaire du Massachusetts sur toute révision ou rapport nécessaire en rapport avec ce plan.

C. Déclaration de priorité : Les Brockton Public Schools maintiennent un environnement d'apprentissage sûr et solidaire et exigent que l'ensemble de la communauté scolaire se comporte de manière courtoise et respectueuse en respectant les différences. Les Brockton Public Schools ne toléreront aucun comportement illégal ou perturbateur, y compris toute forme de harcèlement, de cyberharcèlement, ou de représailles, dans nos bâtiments scolaires, nos enceintes scolaires, ou lors d'activités liées à l'école. L'école ou le secteur prendra des mesures spécifiques pour créer un environnement sûr et solidaire pour les populations vulnérables dans la communauté scolaire, et fournira à tous les élèves les compétences, connaissances et stratégies pour empêcher ou répondre au harcèlement, à l'intimidation et aux moqueries. Nous enquêterons rapidement sur tous les rapports de harcèlement, de cyberharcèlement et de représailles, et prendrons promptement des mesures pour traiter le comportement afin que nos écoles demeurent des centres d'apprentissage sûrs et sécurisés.

## V. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

### A. Formation annuelle du personnel

Les Brockton Public Schools offriront des formations annuelles sur la Politique de prévention et d'intervention anti-harcèlement des Brockton Public Schools à tout le personnel scolaire, comprenant mais sans s'y limiter les éducateurs, les administrateurs, les spécialistes en sécurité, les enseignants remplaçants, les conseillers scolaires, les infirmiers scolaires, les employés de cafétéria, les gardiens, les chauffeurs de bus, les bénévoles scolaires, les entraîneurs sportifs, les moniteurs d'activités parascolaires et les para-professionnels. Toutes les personnes concernées recevront des informations sur leurs obligations de signalement d'incidents de harcèlement potentiels dès le premier jour d'école.

La formation annuelle de tout le personnel scolaire sur le Plan comprendra les responsabilités du personnel en vertu du plan, une vue d'ensemble des étapes que le principal ou son mandataire suivra à réception d'un rapport de harcèlement ou de représailles, et une vue d'ensemble du programme de prévention du harcèlement qui sera proposé à toutes les classes dans l'ensemble de l'école ou du secteur. Les membres du personnel embauchés après le début de l'année scolaire devront participer à une formation à l'école au cours de l'année de leur embauche, à moins de prouver leur participation à un programme acceptable et comparable au cours des deux dernières années.

### B. Développement professionnel continu.

Les formations de développement professionnel continu développeront les compétences des membres du personnel pour prévenir, identifier et répondre au harcèlement. Comme l'exige la loi M.G.L. c. 71, § 37O, le contenu du développement professionnel à l'échelle des écoles et du secteur sera basé sur la recherche et comprendra des informations sur (sans s'y limiter) :

- Des stratégies appropriées au développement (ou à l'âge) pour prévenir les incidents de harcèlement
- Des stratégies appropriées au développement (ou à l'âge) d'intervention immédiates et efficaces pour interrompre les incidents de harcèlement
- Des informations sur les interactions complexes et les écarts de pouvoir qui peuvent avoir lieu entre et parmi l'auteur, la victime et le témoin du harcèlement.
- Les résultats de recherches sur le harcèlement, y compris des informations sur les catégories spécifiques d'élèves qui se sont avérés particulièrement à risque de subir du harcèlement dans

l'environnement scolaire (y compris les élèves non-conformes aux normes de genre stéréotypiques et les élèves ayant des besoins spécifiques)

- Des informations sur la fréquence et la nature du cyberharcèlement
- Les enjeux de la sécurité en ligne en lien avec le cyberharcèlement.

Les Brockton Public Schools continueront à soutenir la formation du personnel s'agissant des stratégies appropriées pour empêcher les incidents de harcèlement dans le modèle de réponse à l'intervention afin de soutenir les pratiques en classe et dans toute l'école qui aident les élèves à développer des compétences scolaires et socioaffectives. Les membres du personnel qui interviennent auprès d'élèves en éducation spécialisée recevront des formations pendant l'année scolaire sur les stratégies visant à prévenir et répondre au harcèlement et aux représailles des élèves en situation de handicap, avec une concentration spéciale sur les facteurs à prendre en compte lors du développement des Programmes d'éducation individualisée (PEI). Cela comprendra une concentration sur les besoins des élèves souffrant d'autisme ou des élèves dont les handicaps affectent le développement des compétences sociales.

### C. Avis écrit au personnel.

Les Brockton Public Schools fourniront à l'ensemble du personnel un avis annuel de ce Plan en publiant des informations sur ce dernier, y compris des sections relatives aux obligations du personnel dans le guide des employés du secteur scolaire et sur l'intranet des Brockton Public Schools, sur le wiki cyberharcèlement des secteurs et via des communications électroniques.

## VI. ACCÈS AUX RESSOURCES ET AUX SERVICES

Les Brockton Public Schools œuvrent à assurer que les besoins affectifs sous-jacents des cibles, agresseurs, témoins, familles et autres personnes sont pris en compte.

Identifier les ressources. Les Brockton Public Schools identifient les élèves à risque via les équipes de stratégie d'enseignement/de soutien aux élèves et le processus de renvoi de chaque école. Les équipes de soutien à l'enseignement comprennent, sans s'y limiter, le personnel scolaire suivant : principal, principal adjoint, conseillers d'orientation, conseillers en adaptation, psychologues scolaires, infirmier scolaire, enseignants, enseignants en éducation spécialisée, et enseignants en éducation générale.

a. Les personnels scolaires sont invités à remplir un formulaire d'orientation élève lorsqu'ils s'inquiètent pour un élève dans un ou plusieurs de ces domaines : scolarité, assiduité, comportement, bien-être affectifs, inquiétude sociale.

b. L'équipe de stratégie d'enseignement/de soutien aux élèves se réunit ensuite et évoque l'élève, puis un plan d'action est créé. Le plan d'action peut inclure une ou plusieurs des interventions suivantes : une visite au domicile parental, une orientation administrative, une orientation vers le conseiller en adaptation/le psychologue scolaire, une orientation vers l'infirmier, une orientation vers le conseiller d'orientation, une rencontre avec les parents, une consultation avec l'éducation spécialisée, une réunion avec les enseignants, et une évaluation/un suivi de la sécurité. Un responsable du dossier est nommé dans l'équipe pour superviser les interventions.

c. L'équipe de stratégie d'enseignement/de soutien aux élèves se réunit ensuite huit semaines plus tard, ou plus tôt si besoin, et évoque les interventions mises en place et le statut de l'élève.

Les chefs d'orientation du département avec les conseillers en adaptation scolaire des écoles continueront à recenser les ressources en identifiant leur capacité à offrir de l'écoute et d'autres services aux cibles, agresseurs, et leurs familles et à développer des recommandations et des actions pour combler les besoins en ressources et en services. Les conseillers en adaptation scolaire continueront à offrir des séances individualisées de développement de compétences, de gestion de la colère et de soutiens pour les élèves dans chaque école en fonction des besoins.

### Écoute et autres services.

*The Integrating Schools and Mental Health: An Educators Guide (Intégration des écoles et santé mentale : le guide de l'éducateur)* développé par le Brockton Mental Health Collaborative fournit un protocole complet à l'ensemble du personnel pour l'aider à comprendre l'impact des problèmes de santé mentale et émotionnelle rencontrés par leurs élèves. Ce guide de ressources définit l'approche du secteur en termes d'identification précoce, d'intervention et d'orientation des élèves rencontrant des problèmes de santé mentale, y compris la collaboration avec les parents/tuteurs, les partenaires communautaires et les prestataires. Ce guide de ressources inclut de nombreuses ressources communautaires locales, y compris : des informations sur les urgences locales, les hotlines de crise, les programmes de soutien aux familles, les départements des loisirs, les services sociaux, les secteurs d'écoles publiques, les prestataires de santé mentale locaux, et les programmes de fin de journée/camps d'été. Le personnel d'enseignement, en collaboration avec les conseillers d'orientation et les conseillers en adaptation dans le secteur, peuvent identifier des liens avec des organisations communautaires, y compris les Agences de service communautaire (CSA) pour les élèves éligibles à Medicaid. Les conseillers en adaptation et les autres membres du personnel désignés assisteront les écoles dans le développement de plans de sécurité pour les élèves qui ont été la cible de harcèlement ou de représailles, fourniront des programmes de compétences sociales pour empêcher le harcèlement et offriront des services d'éducation et/ou d'intervention pour les élèves montrant des comportements de harcèlement. Les écoles peuvent envisager les outils actuels comprenant, mais sans s'y limiter, les plans d'intervention en comportement, les groupes de compétences sociales, et les programmes centrés sur l'individu. Des collaborations seront maintenues avec les partenaires communautaires pour assurer des services culturels et linguistiques externes pour les élèves et les familles en cas de besoin.

### Élèves en situation de handicap.

D'après les exigences de la loi M.G.L. c. 71B, § 3 amendée par le Chapitre 92 de l'Act de 2010, lorsque l'équipe PEI détermine que l'élève a un handicap qui affecte le développement de ses compétences sociales, ou lorsque l'élève est susceptible de participer ou d'être vulnérable au harcèlement, à l'intimidation, ou aux moqueries à cause de son handicap, l'équipe décidera des éléments à inclure dans le PEI pour développer les compétences sociales et les connaissances de l'élève afin d'éviter et de répondre au harcèlement, à l'intimidation, et aux moqueries. Le département de l'Éducation Spécialisée reconnaît qu'il est essentiel que des mesures spécifiques soient prises pour créer un environnement sûr et solidaire pour les élèves susceptibles d'être plus vulnérables au harcèlement, à l'intimidation ou aux moqueries. Afin de répondre à ce besoin, toutes les évaluations des équipes de PEI incluront une discussion pour déterminer si le handicap d'un élève affecte le développement de ses compétences sociales et le ou la rend plus vulnérable au harcèlement, à l'intimidation, ou aux moqueries. Si c'est le cas, le PEI comprendra des interventions qui traiteront les compétences et connaissances nécessaires pour éviter et répondre au harcèlement, à l'intimidation, ou aux moqueries. Pour les élèves atteints d'autisme identifiés, l'équipe de PEI documentera les interventions à mener pour adresser spécifiquement les compétences nécessaires pour éviter et répondre au harcèlement, à l'intimidation, et aux moqueries. Les enseignants en éducation spécialisée et le personnel d'orientation utiliseront le programme de prévention identifié des districts ainsi que les ressources de développement de compétences supplémentaires fournies afin d'aider les élèves souffrant de déficience en compétences sociales.

### Orientation vers des services externes.

Les conseillers en adaptation scolaire et les psychologues sont tenus d'identifier et d'orienter les élèves et les familles vers des ressources externes. Les conseillers en adaptation scolaire disposent d'une liste ouverte et à jour des ressources spécifiques à la communauté de Brockton qu'ils peuvent utiliser et vers lesquelles ils peuvent orienter les élèves en cas de besoin. Les conseillers utiliseront le *Integrating Schools and Mental Health: Counselor Guide (Intégration des écoles et santé mentale : guide conseiller)* pour suivre le protocole d'orientation et de liaison en santé mentale établi par le secteur. Ces protocoles clairs ont été créés pour aider les élèves et les familles à accéder aux services appropriés en temps voulu. Les orientations doivent être conformes aux lois et réglementation applicables. Les protocoles d'orientation locaux actuels seront évalués pour déterminer leur pertinence par rapport au Plan, et révisés selon les besoins.

## VII. ACTIVITÉS SCOLAIRES ET NON SCOLAIRES

Les Brockton Public Schools offriront un enseignement adapté à l'âge des élèves sur la prévention du harcèlement dans chaque année. L'ensemble du programme de prévention sera sensible aux différentes cultures, se concentrera sur le développement de compétences à plusieurs niveaux, sera adaptable aux besoins d'apprentissage variés et soutiendra et encouragera les élèves à comprendre les dynamiques du harcèlement et à prendre les mesures nécessaires si besoin. Les parents pourront avoir accès à tous les programmes en contactant le principal. Les approches suivantes seront essentielles à l'établissement d'un environnement scolaire sain et solidaire et au soutien des efforts de prévention du harcèlement faits par les enseignants, les administrateurs, et le personnel scolaire.

- Définir des attentes claires pour les élèves et établir des routines à l'école et en classe
- Créer des environnements sûrs à l'école et en classe pour tous les élèves, y compris pour les élèves en situation de handicap, lesbiens, gays, bisexuels, transgenres, et sans domicile fixe
- Utiliser des réponses et du renforcement appropriés et positifs, même lorsque les élèves doivent être punis
- Utiliser des soutiens de comportement positif
- Encourager les adultes à développer des relations positives avec les élèves
- Montrer, enseigner, et récompenser des comportements prosociaux, sains et respectueux
- Utiliser des approches positives de la santé comportementale, y compris la résolution de problème collaborative, la formation à la résolution de conflit, le travail d'équipe, et les soutiens de comportement positifs qui aident au développement social et affectif
- Utiliser internet de manière sûre
- Soutenir l'intérêt et la participation des élèves à des activités non-scolaires et parascolaires, particulièrement dans les domaines de leurs points forts

Les enseignants en bien-être mettront en place des programmes spécifiques de prévention du harcèlement et du cyberharcèlement dans l'ensemble du secteur. Le contenu du programme de prévention du harcèlement sera basé sur les recherches actuelles qui insiste entre autres sur les approches suivantes :

- Utiliser des scripts et le jeu de rôle pour développer les compétences
- Inciter les élèves à passer à l'action en leur expliquant quoi faire quand ils voient d'autres élèves participer à des actes de harcèlement ou de représailles, y compris chercher l'assistance d'un adulte
- Aider les élèves à comprendre les dynamiques du harcèlement et du cyberharcèlement, y compris la balance des pouvoirs sous-jacente
- Insister sur la cybersécurité, y compris l'utilisation sûre et appropriée des technologies de communication électronique
- Améliorer les compétences de participation à des relations saines et à des communications respectueuses des élèves
- Impliquer les élèves dans un environnement scolaire sûr et solidaire respectueux de la diversité et de la différence

Mise en place d'interventions pour les élèves identifiés à risque en raison de leur handicap. Ils recevront un programme sur les compétences et connaissances nécessaires pour éviter et répondre au harcèlement, à l'intimidation et ou aux moqueries. Les enseignants en éducation spécialisée et le personnel d'orientation utiliseront le programme de prévention identifié de niveau un du secteur ainsi que des ressources de développement de compétences supplémentaires fournies afin d'aider les élèves souffrant de déficience en compétences sociales.

## VIII. COLLABORATION AVEC LES FAMILLES

### A. Éducation et ressources parentales.

L'Académie parentale du secteur offre des ateliers éducatifs aux parents et aux tuteurs sur les composantes parentales et les compétences socio-affectives du programme anti-harcèlement. Les

programmes sont offerts en collaboration avec le PTO (organisation parents-enseignants), les PTA (association parents-enseignants), et les conseils consultatifs des parents pour l'éducation spécialisée. Les tableaux de renseignements des parents disposent actuellement des informations sur les ressources à disposition ainsi que des informations postées sur la page « parents » du site internet. Toutes les informations concernant ce plan et les informations connexes seront mises à disposition dans les différentes langues et postées sur le lien d'informations sur le harcèlement [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com)

#### **B. Obligations de notification**

La communication avec les familles et la mise à disposition de ressources sont des aspects essentiels d'une collaboration efficace pour prévenir et empêcher le harcèlement. Chaque année, l'école ou le secteur informe les parents ou tuteurs des élèves inscrits sur le programme anti-harcèlement. Cet avis inclura des informations sur les dynamiques du harcèlement, y compris sur le cyberharcèlement et la sécurité en ligne. L'école ou le secteur publiera un avis écrit chaque année portant sur les sections élèves du Plan et sur la politique de sécurité sur internet de l'école ou du secteur via le guide élève. Tous les avis et informations mis à disposition des parents ou tuteurs le seront au format papier et au format électronique, et seront disponibles dans les langues les plus utilisées par les parents ou tuteurs. Le secteur publiera le Plan et les informations connexes sur le lien d'informations sur le harcèlement [www.brocktonpublicschools.com](http://www.brocktonpublicschools.com)

### **IX. RELATION AVEC LES AUTRES LOIS**

Conformément avec les lois étatiques et fédérales ainsi qu'avec les règles de l'école ou du secteur, nul ne saurait être discriminé dans son inscription à une école publique dans n'importe quelle ville ou dans l'obtention d'avantages, de privilèges et de programmes de telle école sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'origine nationale, ou de l'orientation sexuelle. Rien dans le Plan n'empêche l'école ou le secteur d'agir pour remédier à une situation de discrimination ou de harcèlement basée sur l'appartenance d'une personne à une catégorie protégée légalement en vertu des lois locales, étatiques ou fédérales, ou des règles de l'école ou du secteur.

Le Chapter 86 exige que les écoles et secteurs administrent une enquête auprès des élèves développée par le département tous les quatre ans afin d'évaluer « le climat scolaire et la prévalence, et la nature et la sévérité du harcèlement dans les écoles. » Les résultats de l'enquête seront utilisés pour évaluer l'efficacité du programme de prévention du harcèlement et l'enseignement nécessaire en vertu du statut de la prévention et de l'intervention harcèlement.

En outre, rien dans le Plan n'est conçu ou n'a vocation à limiter l'autorité de l'école ou du secteur s'agissant de mesures disciplinaires ou d'actions en vertu de la loi M.G.L. c. 71, §§ 37H ou 37H½, d'autres lois applicables, ou de règles locales de l'école ou du secteur en réponse à des comportements violents, dangereux, ou perturbateurs, que le Plan évoque ou non ce comportement.

### **X. Système de résolution de problèmes**

Le système de résolution de problèmes (PRS) est le processus de traitement des réclamations du public sur les droits éducatifs des élèves et les exigences juridiques pour l'éducation du département de l'Éducation élémentaire et secondaire. Certains types de réclamations gérés par le PRS comprennent des allégations selon lesquelles un élève ne reçoit pas de services éducatifs, ou qu'un élève ne reçoit pas les protections procédurières requises par la loi. Si des parents recherchent de l'assistance pour adresser une réclamation via ce système, ils peuvent trouver les formulaires nécessaires sur [www.doe.mass.edu/pqa/prs/](http://www.doe.mass.edu/pqa/prs/).