



## Plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement

---

Décembre 2022

# Écoles Publiques de Brockton

## Plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement

Les Écoles Publiques de Brockton s'engagent à offrir à tous les élèves un environnement d'apprentissage sûr, exempt de harcèlement et de cyberharcèlement. Cet engagement fait partie intégrante de nos efforts globaux visant à promouvoir l'apprentissage et à prévenir et éliminer toutes les formes de harcèlement et autres comportements nuisibles et perturbateurs susceptibles d'entraver le processus d'apprentissage. Nous soutiendrons cet engagement dans tous les aspects de notre communauté scolaire, y compris les programmes d'études et d'enseignement, le développement du personnel, les activités extrascolaires et l'engagement des parents et des tuteurs.

Le plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement (« Plan ») est une approche globale de la lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement. Le district s'engage à travailler avec les élèves, le personnel, les familles, les forces de l'ordre et la communauté pour prévenir les problèmes de violence. Nous fournirons à tous les élèves les compétences, les connaissances et les stratégies nécessaires pour identifier, prévenir, signaler et répondre aux brimades, au harcèlement ou aux représailles.

### I. DÉFINITIONS

L'**agresseur** est un élève ou un membre du personnel qui se livre à des actes de harcèlement, de cyberharcèlement ou de représailles.

Le **harcèlement\*** est l'utilisation répétée par un ou plusieurs élèves *ou par un membre du personnel scolaire, y compris, mais sans s'y limiter, un éducateur, un administrateur, une infirmière scolaire, un employé de cafétéria, un gardien, un chauffeur de bus, un entraîneur sportif, un conseiller pour une activité extrascolaire ou un paraprofessionnel*, d'une expression écrite, verbale ou électronique, d'un acte ou d'un geste physique ou d'une combinaison de ces éléments, à l'encontre d'une cible qui :

- i. cause un préjudice physique ou émotionnel à la cible ou endommage ses biens ;
- ii. place la cible dans une crainte raisonnable de se faire du mal ou d'endommager ses biens ;
- iii. crée un environnement hostile à l'école pour la cible ;
- iv. porte atteinte aux droits de la personne visée à l'école ; ou
- v. perturbe matériellement et substantiellement le processus éducatif ou le fonctionnement ordonné d'une école.

Le **cyberharcèlement\*** est l'intimidation par l'utilisation de la technologie ou de toute communication électronique, ce qui inclut, sans s'y limiter, tout transfert de signes, de signaux, d'écrits, d'images, de sons, de données ou de renseignements de toute nature transmis en tout ou en partie par fil, radio, électromagnétique, photo électronique ou photo optique, y compris, sans s'y limiter, le courrier électronique, les communications internet, les messages instantanés ou les communications par télécopie. Le cyberharcèlement comprend également (i) la création d'une page web ou d'un blog dans lequel le créateur assume l'identité d'une autre personne ou (ii) l'usurpation en connaissance de cause de l'identité d'une autre personne en tant qu'auteur d'un contenu ou d'un message affiché, si la création

ou l'usurpation d'identité crée l'une des conditions énumérées dans les clauses (i) à (v), inclusivement, de la définition du harcèlement. Le cyberharcèlement comprend également la distribution par des moyens électroniques d'une communication à plus d'une personne ou l'affichage de matériel sur un support électronique auquel une ou plusieurs personnes peuvent avoir accès, si la distribution ou l'affichage crée l'une des conditions énumérées dans les clauses (i) à (v), inclusivement, de la définition du harcèlement.

Un **environnement hostile\*** est une situation dans laquelle le harcèlement fait que l'environnement scolaire est imprégné d'intimidations, de moqueries ou d'insultes suffisamment graves ou généralisées pour altérer les conditions d'éducation d'un élève.

Les **représailles** sont toute forme d'intimidation, de représailles ou de harcèlement à l'encontre d'un élève qui signale du harcèlement, qui fournit des informations dans le cadre d'une enquête sur du harcèlement, qui est témoin de harcèlement ou qui dispose d'informations fiables sur de l'harcèlement.

Le **personnel** comprend, entre autres, les éducateurs, les administrateurs, les conseillers, les infirmières scolaires, les employés de cafétéria, les gardiens, les chauffeurs de bus, les entraîneurs sportifs, les conseillers pour les activités extrascolaires, le personnel de soutien ou les paraprofessionnels.

La **cible** est un élève victime de harcèlement, de cyberharcèlement ou de représailles.

Un **spectateur** est un élève qui est témoin ou qui prend connaissance d'un incident ou des résultats d'un incident de harcèlement ou de cyberharcèlement.

*\* tel que défini par les Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O [modifié et promulgué en 2014].*

## **II. INTERDICTION DE HARCÈLEMENT ET DE REPRÉSAILLES :**

La déclaration suivante interdisant le harcèlement, le cyberharcèlement et les représailles est incluse dans le manuel des parents et des élèves du district. La déclaration suivante est directement tirée des Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O(b) et décrit les exigences de la loi en matière d'interdiction de harcèlement.

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

- (i) sur les terrains de l'école et les propriétés immédiatement adjacentes, lors d'une activité, d'une fonction ou d'un programme parrainé ou lié à l'école, que ce soit sur les terrains de l'école ou en dehors, à un arrêt de bus scolaire, dans un bus scolaire ou un autre véhicule appartenant à, loué ou utilisé par un district scolaire ou une école, ou par le biais de l'utilisation de la technologie ou d'un appareil électronique appartenant à, loué ou utilisé par un district scolaire ou une école, et
- (ii) dans un lieu, une activité, une fonction ou un programme qui n'est pas lié à l'école par l'utilisation de la technologie ou d'un appareil électronique qui n'appartient pas, n'est pas loué ou n'est pas utilisé par les Écoles Publiques de Brockton, si les actes créent un environnement hostile à l'école pour la cible ou les témoins, portent atteinte à leurs droits à l'école ou perturbent

matériellement et substantiellement le processus d'éducation ou le fonctionnement ordonné d'une école.

Les représailles à l'encontre d'une personne qui signale de l'harcèlement, qui fournit des informations lors d'une enquête sur de l'harcèlement ou qui est témoin.

Comme indiqué dans les Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O, rien dans ce plan n'oblige le district ou l'école à recruter du personnel pour des activités, fonctions ou programmes non liés à l'école.

Conformément aux lois fédérales et de l'État, ainsi qu'aux politiques de l'école ou du district, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination dans l'admission à une école publique d'une ville ou dans l'obtention des avantages, privilèges et programmes d'études d'une telle école publique en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa religion, de son origine nationale ou de son orientation sexuelle. Aucune disposition du plan n'empêche l'école ou le district d'agir pour remédier à la discrimination ou au harcèlement fondés sur l'appartenance d'une personne à une catégorie protégée par la loi locale, étatique ou fédérale, ou par les politiques de l'école ou du district.

En outre, rien dans le plan n'est conçu ou destiné à limiter le pouvoir de l'école ou du district de prendre des mesures disciplinaires ou d'autres mesures en vertu des Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, §§ 37H ou 37H<sup>1</sup>/<sub>2</sub>, d'autres lois applicables ou des politiques locales de l'école ou du district en réponse à un comportement violent, nuisible ou perturbateur, indépendamment du fait que le plan couvre ou non le comportement.

### III. RAPPORTS

Procédures de signalement de harcèlement ou de représailles :

#### **A. Signaler de l'harcèlement ou des représailles**

Les signalements de harcèlement ou de représailles peuvent être effectués par le personnel, les élèves, les parents ou tuteurs, ou d'autres personnes, et peuvent être oraux ou écrits. Les rapports oraux faits par ou à un membre du personnel sont consignés par écrit. Un membre du personnel de l'école ou du district est tenu de signaler immédiatement au chef d'établissement ou à la personne désignée tout cas de harcèlement ou de représailles dont il a connaissance ou dont il est témoin. Les élèves, les parents, les tuteurs ou d'autres personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'école ou du district peuvent effectuer des signalements anonymes sélectionnant l'option **Soumettre un conseil (Submit a Tip)** sur le site [www.bpsma.org](http://www.bpsma.org). L'administration de l'école et les forces de l'ordre surveillent l'application de la procédure d'alerte rapide du Messenger de l'école (School Messenger). Comme indiqué dans le manuel de l'élève, il est interdit de faire de fausses allégations, des déclarations discriminatoires et des déclarations diffamatoires. Les personnes se livrant à de telles activités seront signalées aux autorités compétentes.

Le district mettra le formulaire de rapport d'incident sur le harcèlement ou les représailles potentielles à disposition dans le bureau principal de l'école, le bureau des conseillers, le bureau

de l'infirmière scolaire et d'autres lieux déterminés par le chef d'établissement ou son représentant, et l'affichera sur le site [www.bpsma.org](http://www.bpsma.org). Le formulaire de rapport d'incident sur le harcèlement ou les représailles potentielles sera également disponible dans la ou les langues d'origine les plus courantes des élèves et de leurs parents ou tuteurs.

Au début de chaque année scolaire, l'école ou le district fournira à la communauté scolaire, y compris les administrateurs, le personnel, les élèves et les parents ou tuteurs, une notification écrite de ses politiques de signalement des actes de harcèlement et de représailles. Une description des procédures de signalement et des ressources sera affichée sur le site [www.bpsma.org/about/bullying-information](http://www.bpsma.org/about/bullying-information) et des informations sur le plan seront mises à la disposition des parents ou des tuteurs.

## **1. Rapport du personnel**

Le personnel signale immédiatement tout comportement dont il est témoin ou dont il a connaissance et qui pourrait constituer un harcèlement ou des représailles. Ce rapport sera adressé au chef d'établissement ou à la personne désignée. L'obligation de signaler au chef d'établissement ou à la personne désignée ne limite pas l'autorité du membre du personnel à répondre aux incidents comportementaux ou disciplinaires conformément aux politiques et procédures de l'école ou du district en matière de gestion du comportement et de discipline. Tous les membres du personnel des écoles élémentaires et secondaires documenteront tout rapport d'incident présumé de harcèlement reçu d'un élève en utilisant les formulaires révisés de renvoi au bureau. Le personnel du Lycée de Brockton et des sites d'éducation alternative utilisera la sélection « harcèlement » dans le menu comportemental situé sur Infinite Campus. Les directeurs d'école et l'administration utiliseront le formulaire d'enquête sur le harcèlement du district pour déterminer s'il y a eu harcèlement et remplir chacune des sections. L'utilisation de ce formulaire permettra de garantir les étapes appropriées d'une enquête approfondie, les contacts avec les parents de la cible et de l'agresseur, les mesures disciplinaires prises, les plans de sécurité et le suivi. Les mesures disciplinaires à prendre seront conformes aux pratiques actuelles et seront décrites dans chaque manuel de l'élève. Les conseillers d'adaptation scolaire travailleront directement avec l'administration de l'école pour créer des plans de sécurité pour la cible et fournir des stratégies d'intervention pour l'agresseur. À l'issue de l'enquête, le rapport complet sera transmis au surintendant adjoint des services de soutien aux élèves. Cette méthode de documentation des rapports d'incidents permettra au district de développer un système de suivi des agresseurs et des cibles et d'assurer une enquête rapide sur tout incident présumé. Le formulaire de rapport d'enquête assurera l'uniformité du processus d'enquête.

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

L'école ou le district attend des élèves, des parents ou des tuteurs, et des autres personnes qui sont témoins ou ont connaissance d'un cas de harcèlement ou de représailles impliquant un élève, qu'ils le signalent au chef d'établissement ou à la personne désignée. Les parents peuvent signaler les harcèlements par le biais de plusieurs sources. Les signalements peuvent être effectués auprès de l'enseignant de la classe, du conseiller d'orientation, du conseiller

d'adaptation, de l'infirmière ou de l'administrateur, en personne, par téléphone, par écrit ou par courrier électronique. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme via [www.bpsma.org/about/bullying-information](http://www.bpsma.org/about/bullying-information), mais aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'un agresseur présumé sur la seule base d'un signalement anonyme. Les élèves, les parents ou les tuteurs, ainsi que d'autres personnes, peuvent demander l'aide d'un membre du personnel pour remplir un rapport écrit. Les élèves se verront proposer des moyens pratiques, sûrs, privés et adaptés à leur âge pour signaler un incident de harcèlement et en discuter avec un membre du personnel, ou avec le chef d'établissement ou la personne désignée. Les élèves peuvent signaler verbalement les harcèlements par l'intermédiaire d'un conseiller d'orientation, d'un conseiller d'adaptation, d'un enseignant, d'un membre du personnel, d'un chauffeur de bus, d'une infirmière ou d'un parent.

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

### **1. Sécurité**

Avant de mener une enquête approfondie sur les allégations de harcèlement ou de représailles, le chef d'établissement ou la personne désignée prendra des mesures pour évaluer la nécessité de rétablir un sentiment de sécurité chez la personne visée par les allégations et/ou de la protéger contre d'autres incidents éventuels. Les mesures visant à promouvoir la sécurité peuvent comprendre, entre autres, l'élaboration d'un plan de sécurité personnel, la détermination à l'avance de la place de la cible et/ou de l'agresseur dans la salle de classe, à l'heure du déjeuner ou dans le bus, l'identification d'un membre du personnel qui jouera le rôle de « personne de confiance » pour la cible et la modification de l'emploi du temps de l'agresseur et de l'accès à la cible. Le chef d'établissement ou la personne désignée prendra des mesures supplémentaires pour promouvoir la sécurité pendant et après l'enquête, si nécessaire. Le chef d'établissement ou la personne désignée met en œuvre des stratégies appropriées pour protéger un élève qui a signalé de harcèlement ou des représailles, un élève qui a été témoin de harcèlement ou de représailles, un élève qui fournit des informations au cours d'une enquête ou un élève qui dispose d'informations fiables sur un acte de harcèlement ou de représailles signalé. Le chef d'établissement ou son représentant veillera à ce que le protocole de sécurité établi par le district soit respecté pour chaque élève.

### **Processus d'établissement des rapports des Écoles Publiques de Brockton**

En cas d'allégation de harcèlement, l'école suivra les procédures suivantes pour enquêter sur tout incident de harcèlement.

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

##### **Si un membre du personnel ou un autre adulte est témoin ou signale un incident :**

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

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

- Reconnaître les sentiments de l'élève
- Déterminer s'il existe des problèmes de sécurité qui doivent être résolus immédiatement.
- Le membre du personnel remplit le rapport d'incident et le soumet au membre du personnel administratif désigné.

Deuxième étape : mener une enquête

Interview Cible de l'harcèlement :

- Interroger d'abord la cible, puis l'agresseur présumé à l'aide du formulaire d'enquête sur le harcèlement.
- La cible et l'agresseur présumé seront séparés et interrogés séparément.
- Ne pas demander à voir la cible en présence de l'agresseur présumé
- La médiation ne doit pas être utilisée dans le cas d'une situation de harcèlement moral.
- Informer l'agresseur présumé des conséquences des représailles à l'encontre de la cible et de l'auteur du signalement
- Interroger les témoins si nécessaire

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

Troisième étape : Attribuer des conséquences si nécessaire

- Attribuer des conséquences appropriées
- Si l'agresseur présumé nie l'incident et qu'il n'y a pas de preuves suffisantes, dites-lui que nous continuerons à surveiller étroitement son comportement.
- Contacter le conseiller en adaptation du bâtiment pour créer un plan de sécurité pour Target et surveiller la sécurité de Target.

Quatrième étape : Documenter l'incident et les conséquences/suivi

- Documenter les résultats de l'enquête sur le formulaire d'enquête
- Suivi : fournir une mise à jour au personnel concerné
- Surveiller le comportement de la cible et de l'agresseur présumé
- Informer les enseignants qui sont en contact avec la cible et l'agresseur

## 2. Obligation d'informer les autres

Notification aux parents ou aux tuteurs Lorsqu'il est établi qu'il y a eu de l'harcèlement ou des représailles, le chef d'établissement ou la personne désignée en informe rapidement les parents ou les tuteurs de la personne visée et de l'agresseur, ainsi que des procédures à suivre pour y remédier. Dans certaines circonstances, le chef d'établissement ou son représentant peut contacter les parents ou les tuteurs avant toute enquête. La notification sera conforme à la réglementation de l'État (603 CMR 49.00).

Notification à une autre école ou à un autre district Si l'incident signalé implique des élèves de plusieurs districts scolaires, écoles à charte, écoles non publiques, écoles privées agréées

d'éducation spécialisée de jour ou en internat, ou écoles collaboratives, le chef d'établissement ou la personne désignée en premier lieu informée de l'incident en avisera rapidement par téléphone le chef d'établissement ou la personne désignée de l'autre ou des autres écoles afin que chaque école puisse prendre les mesures qui s'imposent. Toutes les communications seront conformes aux lois et réglementations fédérales et de l'État en matière de protection de la vie privée, ainsi qu'à l'article 603 CMR 49.00.

Notification aux forces de l'ordre À tout moment après avoir reçu un rapport de harcèlement ou de représailles, y compris après une enquête, si le chef d'établissement ou la personne désignée a de bonnes raisons de penser que des poursuites pénales peuvent être engagées contre l'agresseur, le chef d'établissement en informera les forces de l'ordre locales. La notification sera conforme aux exigences de l'article 603 CMR 49.00 et aux accords conclus au niveau local avec l'organisme local chargé de l'application de la loi. De même, si un incident se produit dans l'enceinte de l'école et implique un ancien élève de moins de 21 ans qui n'est plus inscrit à l'école, le chef d'établissement ou la personne désignée contactera les forces de l'ordre locales s'il a de bonnes raisons de penser que des poursuites pénales peuvent être engagées à l'encontre de l'auteur de l'agression. En prenant cette décision, le chef d'établissement consultera, conformément au plan et aux politiques et procédures applicables de l'école ou du district, le responsable des ressources scolaires, le cas échéant, et d'autres personnes que le chef d'établissement ou son représentant jugera appropriées.

Enquête Le chef d'établissement ou la personne désignée enquêtera rapidement sur tous les rapports de harcèlement ou de représailles et, ce faisant, prendra en considération toutes les informations disponibles connues, y compris la nature des allégations et l'âge des élèves concernés.

Au cours de l'enquête, le chef d'établissement ou la personne désignée interrogera, entre autres, les élèves, le personnel, les témoins, les parents ou tuteurs et d'autres personnes si nécessaire. Le chef d'établissement ou la personne désignée (ou la personne qui mène l'enquête) rappellera à l'agresseur présumé, à la cible et aux témoins que les représailles sont strictement interdites et qu'elles donneront lieu à des mesures disciplinaires.

Les entretiens peuvent être menés par le chef d'établissement ou son représentant, par d'autres membres du personnel désignés par le chef d'établissement ou son représentant, et en consultation avec le conseiller scolaire, le cas échéant. Dans la mesure du possible, et compte tenu de son obligation d'enquêter et de traiter l'affaire, le chef d'établissement ou son représentant préservera la confidentialité pendant le processus d'enquête. Le chef d'établissement ou la personne désignée conservera une trace écrite de l'enquête.

Les procédures d'enquête sur les signalements de harcèlement et de représailles sont conformes aux politiques et procédures d'enquête de l'école ou du district. Si nécessaire, le chef d'établissement ou la personne désignée consultera un conseiller juridique au sujet de l'enquête.



### Déterminations

Le chef d'établissement ou la personne désignée prendra une décision sur la base de tous les faits et circonstances. Si, après enquête, le harcèlement ou les représailles sont avérées, le chef d'établissement ou la personne désignée prend des mesures raisonnablement calculées pour éviter qu'elles ne se reproduisent et pour veiller à ce que la personne visée ne soit pas empêchée de participer à l'école ou de bénéficier des activités de l'école. Le chef d'établissement ou la personne désignée prendra les mesures suivantes 1) déterminer les mesures correctives nécessaires, le cas échéant, et 2) déterminer les actions réactives et/ou les mesures disciplinaires à prendre.

En fonction des circonstances, le chef d'établissement ou la personne désignée peut choisir de consulter le(s) enseignant(s) de l'élève et/ou le conseiller scolaire, ainsi que les parents ou tuteurs de la cible ou de l'agresseur, afin d'identifier tout problème social ou émotionnel sous-jacent susceptible d'avoir contribué au comportement de harcèlement et d'évaluer le degré de nécessité d'un développement supplémentaire des compétences sociales. Le chef d'établissement ou la personne désignée informera rapidement les parents ou les tuteurs de la cible et de l'agresseur des résultats de l'enquête et, si de l'harcèlement ou des représailles sont avérés, des mesures prises pour prévenir d'autres actes de harcèlement ou de représailles. Toute notification aux parents doit être conforme aux lois et réglementations fédérales et d'État applicables en matière de protection de la vie privée. En raison des exigences légales relatives à la confidentialité des dossiers des élèves, le chef d'établissement ou la personne désignée ne peut pas communiquer d'informations spécifiques au parent ou au tuteur de la personne visée sur les mesures disciplinaires prises, à moins qu'il ne s'agisse d'un ordre d'éloignement ou d'une autre directive dont la personne visée doit être informée pour signaler les violations.

### Réponses aux harcèlements

#### **1. Enseigner un comportement approprié par l'acquisition de compétences**

Lorsque le chef d'établissement ou la personne désignée détermine qu'il y a eu de l'harcèlement ou des représailles, un large éventail de réponses sera fourni afin d'équilibrer le besoin de responsabilité et le besoin d'enseigner un comportement approprié. Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O(d)(v). Approches de développement des compétences qui peuvent être incluses :

- Offrir un développement individualisé des compétences basé sur l'utilisation d'un programme d'études de niveau 1 identifié par le district.
- proposer des activités éducatives pertinentes à des élèves individuels ou à des groupes d'élèves, en consultation avec les conseillers d'orientation et d'autres membres du personnel scolaire concernés
- Mettre en œuvre une gamme de soutiens comportementaux positifs académiques et non académiques pour aider les élèves à comprendre les moyens pro-sociaux d'atteindre leurs objectifs.

- Rencontre avec les parents et les tuteurs afin d'obtenir leur soutien et de renforcer le programme de lutte contre le harcèlement et les activités de développement des compétences sociales à la maison.
- Adopter des plans de comportement qui mettent l'accent sur le développement de compétences sociales spécifiques
- Demander une évaluation

## **2. Prise de mesures disciplinaires**

Si le chef d'établissement ou la personne désignée décide qu'une mesure disciplinaire est appropriée, celle-ci sera déterminée en fonction des faits constatés par le chef d'établissement ou la personne désignée, y compris la nature de la conduite, l'âge de l'élève ou des élèves concernés et la nécessité de trouver un équilibre entre la responsabilité et l'enseignement d'un comportement approprié. Les mesures disciplinaires seront conformes au plan et au code de conduite de l'école ou du district. Toutes les mesures disciplinaires seront décrites dans chacun des manuels de l'élève distribués chaque année.

Les procédures disciplinaires pour les élèves handicapés sont régies par la loi fédérale sur l'amélioration de l'éducation des personnes handicapées (Individuals with Disabilities Education Improvement Act - IDEA), qui doit être lue en coopération avec les lois de l'État concernant la discipline des élèves.

Si le chef d'établissement ou la personne désignée détermine qu'un élève a sciemment fait une fausse allégation de harcèlement ou de représailles, cet élève peut faire l'objet de mesures disciplinaires telles que décrites dans les manuels de l'élève pour chaque niveau.

## **3. Promouvoir la sécurité de la cible et des autres**

Le chef d'établissement ou la personne désignée examinera les ajustements éventuels à apporter à l'environnement scolaire pour renforcer le sentiment de sécurité de la personne visée et de s'autres. Une stratégie à laquelle le chef d'établissement ou la personne désignée peut recourir consiste à renforcer la surveillance par des adultes aux heures de transition et dans les lieux où l'on sait que de l'harcèlement s'est produit ou est susceptible de se produire. Dans un délai raisonnable après la détermination et l'ordonnance de mesures correctives et/ou disciplinaires, le chef d'établissement ou la personne désignée contactera la personne visée pour déterminer si le comportement interdit s'est reproduit et si des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires. Dans l'affirmative, le chef d'établissement ou la personne désignée collaborera avec le personnel scolaire approprié pour les mettre en œuvre immédiatement.

## **IV. LEADERSHIP**

Les responsables à tous les niveaux ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans de prévention et d'intervention contre le harcèlement dans le contexte d'autres efforts déployés

par l'ensemble de l'école et de la communauté pour promouvoir un climat scolaire positif. Les enseignants ont pour rôle principal d'apprendre aux élèves à être courtois les uns envers les autres et de promouvoir la compréhension et le respect de la diversité et de la différence. Le leadership est assuré au niveau du bâtiment par les directeurs et les directeurs adjoints. Au niveau du district, le leadership est assuré par les professeurs de bien-être, les conseillers d'adaptation, les agents des ressources scolaires, la police scolaire de Brockton, le directeur du bien-être et le surintendant adjoint des services de soutien aux élèves. Ces responsables sont chargés de fixer les priorités et de se tenir au courant des recherches actuelles sur les moyens de prévenir le harcèlement et d'y répondre efficacement. Il incombe également aux dirigeants d'impliquer des représentants de l'école et de la communauté locale dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

- A. Participation du public à l'élaboration du plan.** Le plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement des Écoles Publiques de Brockton a été élaboré par un comité directeur établi qui s'est réuni initialement le 29 juin 2010. Ce plan, comme l'exige les Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O, a été élaboré en consultation avec les enseignants, le personnel scolaire, le personnel de soutien professionnel, les bénévoles de l'école, les administrateurs, les représentants de la communauté, les organismes locaux d'application de la loi, les élèves, les parents et les tuteurs au cours d'une série de réunions qui se sont tenues entre juin et novembre 2010. Le 5 octobre 2010, une présentation générale des composantes du plan a été faite au comité d'école. La première lecture officielle du plan par le comité d'école a eu lieu le 16 novembre 2010, suivie d'une période de commentaires publics avant la lecture finale et l'adoption le 7 décembre 2010. Une politique interdisant le harcèlement et le cyberharcèlement a également été adoptée lors de cette réunion. Des copies du plan et de la politique sont disponibles sur [www.bpsma.org/about/bullying-information](http://www.bpsma.org/about/bullying-information).
- B. Planification et supervision.** Les efforts de prévention contre le harcèlement à l'échelle du district sont coordonnés par le directeur du bien-être, en collaboration avec les directeurs d'école, les directeurs adjoints, les surintendants adjoints de l'enseignement et de l'apprentissage, le surintendant adjoint des services de soutien aux élèves, le directeur de l'éducation spécialisée, la police scolaire, le responsable de la communication de BPS et le coordinateur de la sensibilisation des parents. Voici une liste de ses responsabilités :

Les responsabilités du surintendant adjoint des services de soutien aux élèves sont les suivantes :

- Réviser et mettre à jour le Plan chaque année
- Communiquer avec toutes les parties prenantes
- Assurer la coordination avec les surintendants adjoints chargés de l'enseignement et de l'apprentissage en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes d'études.
- Planification du développement professionnel continu
- Élaboration de nouvelles politiques et de nouveaux protocoles dans le cadre du plan ou la révision des politiques et protocoles existants, y compris une politique de sécurité sur l'internet
- Élaboration d'amendements aux manuels et aux codes de conduite

des élèves et du personnel sur la base de la politique du comité d'école.

- Corresponde avec le département de l'enseignement primaire et secondaire du Massachusetts pour toute révision ou tout rapport requis dans le cadre de ce plan.

Les responsabilités du chef d'établissement ou de la personne qu'il aura désignée seront les suivantes :

- Réception des rapports sur les incidents liés aux interactions avec les élèves
- Enquêter en temps utile sur les allégations de harcèlement et déterminer les conclusions de l'enquête.
- Élaborer un plan de sécurité, le cas échéant, et communiquer les résultats de l'enquête aux parties prenantes.
- Prévoir des mesures de soutien qui répondent aux besoins des cibles et des agresseurs.
- Documenter et suivre les incidents liés à l'interaction avec les élèves
- Proposer des formations de développement professionnel au corps enseignant et au personnel chaque année

Responsabilités du directeur du bien-être :

- Collaborer avec le surintendant adjoint des services de soutien aux élèves pour réviser et mettre à jour le plan chaque année.
- Coordonner la mise en œuvre des programmes d'études que le district mettra en œuvre.
- Aider à planifier le développement professionnel continu sur les compétences sociales ainsi que sur les programmes relatifs à l'harcèlement, au cyberharcèlement et à la sécurité sur Internet.
- Collaborer avec le coordinateur de la sensibilisation des parents pour mener à bien les efforts d'engagement des parents ou des familles.
- Réunir le comité de pilotage du district si nécessaire pour assurer la pérennité des composantes du plan et des programmes.

- C. Déclaration de priorité : Les Écoles Publiques de Brockton maintiennent un environnement d'apprentissage sûr et favorable et exigent de toute la communauté scolaire qu'elle se comporte de manière courtoise et civile tout en faisant preuve de respect pour les différences. Les Écoles Publiques de Brockton ne toléreront aucun comportement illégal ou perturbateur, y compris toute forme de harcèlement, de cyberharcèlement ou de représailles, dans nos bâtiments scolaires, sur les terrains de l'école ou dans le cadre d'activités liées à l'école. L'école ou le district prendra des mesures spécifiques pour créer un environnement sûr et favorable aux populations vulnérables de la communauté scolaire, et fournira à tous les élèves les compétences, les connaissances et les stratégies nécessaires pour prévenir les brimades, le

harcèlement ou les taquineries, ou y répondre. Nous enquêterons rapidement sur tous les signalements de harcèlement, de cyberharcèlement et de représailles, et nous prendrons rapidement des mesures pour remédier à ces comportements afin que nos écoles restent des centres d'apprentissage sûrs et sécurisés.

## V. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

### A. Formation annuelle du personnel

Les Écoles Publiques de Brockton offriront une formation annuelle sur la politique de lutte contre le harcèlement des Écoles Publiques de Brockton et le plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement à l'ensemble du personnel de l'école, y compris, mais sans s'y limiter, les éducateurs, les administrateurs, les spécialistes de la sécurité, les enseignants suppléants, les conseillers scolaires, les infirmières scolaires, les employés de la cafétéria, les gardiens, les chauffeurs d'autobus, les bénévoles de l'école, les entraîneurs sportifs, les conseillers des activités parascolaires et les paraprofessionnels. Toutes les parties seront informées de leur obligation de signaler les incidents potentiels de harcèlement le premier jour d'école.

La formation annuelle de l'ensemble du personnel scolaire sur le plan comprendra les fonctions du personnel dans le cadre du plan, un aperçu des étapes que le chef d'établissement ou la personne désignée suivra à la réception d'un rapport de harcèlement ou de représailles, et un aperçu des programmes de prévention du harcèlement qui seront proposés à tous les niveaux dans l'école ou le district. Les membres du personnel embauchés après le début de l'année scolaire sont tenus de participer à une formation en milieu scolaire au cours de l'année scolaire de leur embauche, à moins qu'ils ne puissent prouver qu'ils ont participé à un programme acceptable et comparable au cours des deux dernières années.

### B. Développement professionnel continu.

Les formations professionnelles continues renforceront les compétences des membres du personnel en matière de prévention, d'identification et de réponse contre le harcèlement. Comme l'exige les Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, § 37O, le contenu du développement professionnel à l'échelle de l'école et du district s'appuiera sur la recherche et comprendra des informations sur les points suivants, sans toutefois s'y limiter :

- Stratégies adaptées au développement (ou à l'âge) pour prévenir les incidents de harcèlement
- Stratégies adaptées au développement (ou à l'âge) en vue d'interventions immédiates et efficaces pour mettre fin aux incidents de harcèlement moral
- Informations concernant l'interaction complexe et le différentiel de pouvoir qui peuvent se produire entre l'auteur, la victime et le témoin des harcèlements.
- les résultats de la recherche sur le harcèlement, y compris des informations sur des catégories spécifiques d'élèves dont il a été démontré qu'ils sont particulièrement exposés aux harcèlements dans l'environnement scolaire (notamment les élèves qui ne

se conforment pas aux normes stéréotypées en matière de genre et les élèves ayant des besoins particuliers)

- Informations sur l'incidence et la nature du cyberharcèlement
- Les questions de sécurité sur Internet en rapport avec le cyberharcèlement.

Les Écoles Publiques de Brockton continueront à soutenir la formation du personnel aux stratégies appropriées pour prévenir les incidents de harcèlement dans le modèle de réponse à l'intervention afin de soutenir les pratiques en classe et à l'échelle de l'école qui aident les élèves à acquérir des compétences académiques et socio-affectives. Les membres du personnel travaillant avec des élèves en difficulté recevront une formation tout au long de l'année scolaire sur les stratégies de prévention et de réponse aux harcèlements ou aux représailles pour les élèves handicapés, en mettant l'accent sur les facteurs qui doivent être pris en compte lors de l'élaboration des programmes éducatifs individualisés (IEP) des élèves. Cette formation portera notamment sur les besoins des élèves autistes ou des élèves dont le handicap affecte le développement des compétences sociales.

### C. Notification écrite au personnel.

Les Écoles Publiques de Brockton informeront chaque année l'ensemble du personnel de l'existence de ce plan en publiant des informations à son sujet, y compris les sections relatives aux fonctions du personnel, dans le manuel de l'employé du district scolaire et sur l'intranet de BPS, sur le wiki du district consacré au cyberharcèlement et par le biais de communications électroniques.

## VI. ACCÈS AUX RESSOURCES ET AUX SERVICES

Les Écoles Publiques de Brockton veillent à ce que les besoins émotionnels sous-jacents des cibles, des agresseurs, des spectateurs, des familles et des autres personnes soient pris en compte.

Identification des ressources. Les Écoles Publiques de Brockton identifient les élèves à risque par le biais des équipes de stratégie pédagogique et de soutien aux élèves de chaque école et du processus d'orientation. Les équipes de soutien pédagogique comprennent, sans s'y limiter, le personnel scolaire suivant : Le directeur, le directeur adjoint, les conseillers d'orientation, les conseillers d'adaptation, les psychologues scolaires, l'infirmière scolaire, les professeurs d'éducation spécialisée et les professeurs d'éducation ordinaire.

a. Les membres du personnel scolaire sont invités à remplir un formulaire d'orientation des élèves lorsqu'ils sont préoccupés par un élève dans un ou plusieurs des domaines suivants : scolaire, assiduité, comportement, émotionnel, physique, social.

b. L'équipe de stratégie pédagogique/l'équipe de soutien aux élèves se réunit alors pour discuter de l'élève et un plan d'action est élaboré. Ce plan d'action peut inclure une ou plusieurs des interventions suivantes : appel aux parents, orientation administrative, orientation vers un conseiller d'adaptation scolaire/psychologue, orientation vers une infirmière, orientation vers un conseiller d'orientation, réunion avec les parents, consultation avec l'enseignement spécialisé, réunion avec les enseignants et évaluation/suivi de la sécurité. Un gestionnaire de cas de l'équipe est chargé de veiller à ce que les interventions aient lieu.

- c. L'équipe de stratégie pédagogique/l'équipe de soutien aux élèves se réunit à nouveau huit semaines plus tard, ou plus tôt si nécessaire, pour discuter de la mise en œuvre des interventions et de la situation de l'élève.

Les chefs de département d'orientation et les conseillers d'adaptation scolaire continueront à recenser les ressources afin d'identifier leur capacité à fournir des conseils et d'autres services aux cibles, aux agresseurs et à leurs familles, et à élaborer des recommandations et des mesures pour combler les lacunes en matière de ressources et de services. Les conseillers d'adaptation scolaire continueront à organiser des séances individualisées de développement des compétences, de gestion de la colère et de soutien pour les élèves de chaque école, selon les besoins.

#### Services de conseil et autres services.

*Le document Intégrer l'école et la santé mentale : Un guide pour les éducateurs (Integrating Schools and Mental Health: An Educators Guide)*, élaboré grâce aux efforts de la Collaborative de santé mentale de Brockton (Brockton Mental Health Collaborative), fournit à tout le personnel un protocole complet pour l'aider à comprendre l'impact des problèmes de santé mentale et émotionnelle rencontrés par leurs élèves. Ce guide de ressources donne un aperçu de l'approche du district en matière d'identification précoce, d'intervention et d'orientation des élèves ayant des problèmes de santé mentale, y compris la collaboration avec les parents/tuteurs, les partenaires communautaires et les prestataires de services. Ce guide de ressources comprend de nombreuses ressources communautaires locales, notamment : des informations sur les urgences locales, des lignes téléphoniques d'urgence, des programmes de soutien aux familles, des services de loisirs, des services sociaux, des districts scolaires publics, des prestataires de santé mentale locaux et des programmes parascolaires/des camps d'été.

Le personnel enseignant, les conseillers d'orientation et les conseillers d'adaptation du district peuvent identifier les liens avec les organisations communautaires, y compris les agences de services communautaires (CSA) pour les élèves éligibles à Medicaid. Les conseillers d'adaptation et les autres membres du personnel désignés aideront les écoles à élaborer des plans de sécurité pour les élèves qui ont été la cible de harcèlement ou de représailles, à fournir des programmes de compétences sociales pour prévenir le harcèlement et à offrir des services d'éducation et/ou d'intervention aux élèves qui ont un comportement de harcèlement. Les écoles peuvent prendre en compte les outils actuels, y compris, mais sans s'y limiter, les plans d'intervention comportementale, les groupes de compétences sociales et les programmes d'études axés sur l'individu.

Les collaborations avec les partenaires communautaires seront permanentes afin de garantir des services culturels et linguistiques extérieurs aux élèves et aux familles, si nécessaire.

#### Élèves handicapés.

Comme l'exige les Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71B, § 3, telles que modifiées par le chapitre 92 des Actes de 2010, lorsque l'équipe du IEP détermine que l'élève a un handicap qui affecte le développement des compétences sociales, ou que l'élève peut participer ou est vulnérable aux brimades, au harcèlement ou aux taquineries en raison de son handicap, l'équipe examinera ce qui devrait être inclus dans le IEP pour développer les compétences et les aptitudes de l'élève à éviter les

brimades, le harcèlement ou les taquineries et à y répondre. Le département d'éducation spécialisée reconnaît qu'il est impératif de prendre des mesures spécifiques pour créer un environnement sûr et favorable pour les élèves qui peuvent être plus vulnérables aux brimades, au harcèlement ou aux taquineries. Pour répondre à ce besoin, toutes les évaluations de l'équipe du IEP comprendront une discussion sur la question de savoir si le handicap de l'élève affecte le développement des aptitudes sociales ou si le handicap de l'élève le rend vulnérable aux brimades, au harcèlement ou aux taquineries. S'il s'avère que c'est le cas, le IEP comprendra des interventions qui porteront sur les aptitudes et les compétences nécessaires pour éviter les brimades, le harcèlement ou les taquineries et pour y répondre. Pour les élèves identifiés comme ayant un handicap sur le spectre autistique, l'équipe du IEP documentera les interventions à effectuer pour traiter spécifiquement les aptitudes et compétences nécessaires pour éviter les brimades, le harcèlement ou les taquineries et y répondre. Les enseignants spécialisés et le personnel d'orientation utiliseront le programme de prévention défini par le district et recevront des ressources supplémentaires pour le développement des compétences afin d'aider les élèves présentant des déficiences en matière d'aptitudes sociales.

#### Orientation vers des services extérieurs.

Les conseillers d'adaptation scolaire et les psychologues ont pour rôle d'identifier et d'orienter les élèves et les familles vers des ressources extérieures. Les conseillers d'adaptation scolaire disposent d'une liste actualisée de ressources spécifiques à la communauté de Brockton avec lesquelles ils travaillent en réseau et auxquelles ils se réfèrent en fonction des besoins. Les conseillers utiliseront le document *Intégrer l'école et la santé mentale : Guide du conseiller (Integrating Schools and Mental Health: Counselor Guide)* pour suivre le protocole d'orientation et de liaison en matière de santé mentale établi par le district. Ces protocoles clairs ont été établis pour aider les élèves et les familles à accéder à des services appropriés et opportuns. Les orientations doivent être conformes aux lois et politiques en vigueur. Les protocoles d'orientation locaux actuels seront évalués afin de déterminer leur pertinence par rapport au plan et seront révisés si nécessaire.

### **I. ACTIVITÉS ACADÉMIQUES ET NON ACADÉMIQUES**

Les Écoles Publiques de Brockton fourniront un enseignement adapté à l'âge sur la prévention du harcèlement dans chaque classe. Tous les programmes de prévention seront sensibles à la culture, se concentreront sur le développement de compétences multiples, s'adapteront aux divers besoins d'apprentissage, soutiendront les élèves et leur donneront les moyens de comprendre la dynamique de l'harcèlement et de prendre les mesures appropriées le cas échéant. Tous les programmes seront mis à la disposition des parents en contactant le directeur de l'école. Les approches suivantes feront partie intégrante de l'établissement d'un environnement scolaire sûr et positif et soutiendront les efforts de prévention contre le harcèlement déployés par les enseignants, les administrateurs et le personnel de l'école :

- Définir des attentes claires pour les élèves et établir des routines pour l'école et la classe
- Créer des environnements scolaires et des salles de classe sûrs pour tous les élèves, y compris les élèves handicapés, les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transsexuels et les sans-abri.
- Utiliser des réponses et des renforcements appropriés et positifs, même lorsque les élèves ont besoin de mesures disciplinaires.



- Utilisation de soutiens comportementaux positifs
- Encourager les adultes à développer des relations positives avec les élèves
- Modéliser, enseigner et récompenser les comportements pro-sociaux, sains et respectueux
- L'utilisation d'approches positives de la santé comportementale, y compris la résolution collaborative des problèmes, la formation à la résolution des conflits, le travail d'équipe et les soutiens comportementaux positifs qui favorisent le développement social et émotionnel.
- Utiliser l'internet en toute sécurité
- Soutenir l'intérêt des élèves et leur participation à des activités non académiques et extrascolaires, en particulier dans leurs domaines de prédilection.

Les enseignants en charge du bien-être mettront en œuvre des programmes spécifiques de prévention du harcèlement et du cyberharcèlement à l'échelle du district. Les programmes de prévention contre le harcèlement s'appuieront sur les recherches actuelles qui, entre autres, mettent l'accent sur les approches suivantes :

- Utiliser des scénarios et de jeux de rôle pour développer les compétences
- Donner aux élèves les moyens d'agir en sachant ce qu'il faut faire lorsqu'ils sont témoins d'actes de harcèlement ou de représailles de la part d'autres élèves, notamment en demandant l'aide d'un adulte.
- Aider les élèves à comprendre la dynamique du harcèlement et du cyberharcèlement, y compris le déséquilibre de pouvoir sous-jacent.
- Mettre l'accent sur la cybersécurité, y compris l'utilisation sûre et appropriée des technologies de communication électronique.
- Améliorer les compétences des élèves pour qu'ils s'engagent dans des relations saines et des communications respectueuses
- Engager les élèves dans un environnement scolaire sûr et favorable, respectueux de la diversité et de la différence

La mise en œuvre d'interventions pour les élèves identifiés comme étant à risque en raison de leur handicap se fera par le biais de programmes d'études traitant spécifiquement des compétences et des aptitudes nécessaires pour éviter les brimades, le harcèlement et les taquineries et pour y répondre. Les enseignants spécialisés et le personnel d'orientation utiliseront le programme de prévention de niveau 1 identifié par les districts et fourniront des ressources supplémentaires pour le développement des compétences afin d'aider les élèves identifiés comme ayant des déficiences en matière de compétences sociales.

## **VII. COLLABORATION AVEC LES FAMILLES**

### **A. Éducation et ressources pour les parents.**

L'Académie des parents du district propose des ateliers éducatifs pour les parents et les tuteurs, axés sur les composantes parentales des programmes de lutte contre le harcèlement et sur les compétences socio-émotionnelles. Ces programmes sont proposés en collaboration avec l'Association de Parents d'Élèves (PTO), les conseils de parents d'élèves (PTA), les conseils d'école et les conseils consultatifs de parents pour l'éducation spécialisée.

Les tables d'information pour les parents disposent actuellement d'informations sur les ressources disponibles, ainsi que d'informations affichées sur la page parents du site web. Toutes les informations concernant ce plan et les informations connexes seront disponibles dans les différentes langues et affichées sur le site [www.bpsma.org/about/bullying-information](http://www.bpsma.org/about/bullying-information).

#### **B. Exigences en matière de notification.**

La communication avec les familles et la mise à disposition de ressources sont des aspects essentiels d'une collaboration efficace pour prévenir contre le harcèlement et y répondre. Chaque année, l'école ou le district informera les parents ou les tuteurs des élèves inscrits sur les programmes de lutte contre le harcèlement. Cet avis comprendra des informations sur la dynamique de harcèlement, y compris le cyberharcèlement et la sécurité en ligne. Chaque année, l'école ou le district publie dans le manuel de l'élève un avis écrit concernant les sections du plan relatives aux élèves et la politique de l'école ou du district en matière de sécurité sur l'internet. Tous les avis et informations mis à la disposition des parents ou des tuteurs seront disponibles sur papier et sous forme électronique, dans la ou les langues les plus répandues parmi les parents ou les tuteurs. Le district affichera le plan et les informations connexes sur le site [www.bpsma.org/about/bullying-information](http://www.bpsma.org/about/bullying-information).

### **VIII. RELATION AVEC D'AUTRES LOIS**

Conformément aux lois fédérales et de l'État, ainsi qu'aux politiques de l'école ou du district, aucune personne ne doit faire l'objet d'une discrimination dans l'admission à une école publique d'une ville ou dans l'obtention des avantages, privilèges et cours de cette école publique en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'origine nationale ou de l'orientation sexuelle. Aucune disposition du plan n'empêche l'école ou le district d'agir pour remédier à la discrimination ou au harcèlement fondé sur l'appartenance d'une personne à une catégorie protégée par la loi locale, étatique ou fédérale, ou par les politiques de l'école ou du district.

Le chapitre 86 exige que les écoles et les districts administrent tous les quatre ans une enquête sur les élèves élaborée par le ministère afin d'évaluer « le climat scolaire et la prévalence, la nature et la gravité de l'harcèlement à l'école ». Les résultats de l'enquête seront utilisés pour évaluer l'efficacité des programmes de prévention contre le harcèlement et de l'enseignement requis dans le cadre de la loi sur la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.

En outre, rien dans le plan n'est conçu ou destiné à limiter le pouvoir de l'école ou du district de prendre des mesures disciplinaires ou d'autres mesures en vertu des Lois générales du Massachusetts M.G.L. c. 71, §§ 37H ou 37H½, d'autres lois applicables ou des politiques locales de l'école ou du district en réponse à un comportement violent, nuisible ou perturbateur, indépendamment du fait que le plan couvre ou non le comportement en question.

### **IX. Système de résolution des problèmes**

Le Système de Résolution des Problèmes (PRS) est la procédure mise en place par le ministère de

l'enseignement primaire et secondaire pour traiter les plaintes du public concernant les droits des élèves en matière d'éducation et les exigences légales en matière d'éducation. Parmi les types de plaintes traitées par le PRS figurent les allégations selon lesquelles un élève ne bénéficie pas de services éducatifs, ou les allégations selon lesquelles un élève ne bénéficie pas des protections procédurales requises par la loi. Si les parents cherchent de l'aide ou déposent une plainte par le biais de ce système, ils peuvent trouver les formulaires nécessaires à l'adresse : [www.doe.mass.edu/pqa/prs/](http://www.doe.mass.edu/pqa/prs/).