ÉCOLES PUBLIQUES DE LOWELL
PRÉVENTION ET INTERVENTION EN CAS DE HARCÈLEMENT SCOLAIRE
PLAN

LOWELL
PUBLIC SCHOOLS
Equity, Excellence, Empowerment.

JUIN 2025

Révisions approuvées lors de la réunion du comité scolaire du 16 juin 2025.

TABLE DES MATIÈRES

. Introduction……2

II. Interdiction du harcèlement et des représailles……..2

III. Leadership……3

IV. Définitions……4

V. Procédures de signalement et d'enquête sur le harcèlement et les représailles……5

VI. Ressources et services de soutien……13

VII. Services pédagogiques……14

VIII. Perfectionnement professionnel et formation……15

IX. Communication et collaboration avec les familles……16

X. Lien avec les autres politiques et législations locales, étatiques et nationales……17

APPENDICE

UN : Formulaire de signalement des incidents de harcèlement scolaire (prévention et intervention)

B : Programme de prévention contre l'intimidation et la violence

Introduction

Les écoles publiques de Lowell s'engagent à promouvoir et à maintenir un environnement d'apprentissage sûr et sain pour tous. À ce titre, nous nous engageons à offrir à tous les élèves un environnement respectueux, exempt d'intimidation et de cyberintimidation, où tous les membres de la communauté scolaire se traitent avec bienveillance.
Respectons et valorisons la riche diversité de nos écoles. Un environnement d'apprentissage sécuritaire est un lieu où chaque élève peut se développer émotionnellement, scolairement et physiquement dans une atmosphère bienveillante et encourageante, exempt d'intimidation et de maltraitance.

L'objectif des écoles publiques de Lowell, est de créer un environnement d'apprentissage sûr et sain, faisant partie intégrante des efforts déployés par notre district pour promouvoir l'apprentissage et permettre aux élèves d'atteindre leur plein potentiel, tant sur le plan personnel que scolaire. Notre approche consiste à éliminer toutes les formes d'intimidation et de comportements nuisibles susceptibles d'entraver l'apprentissage, grâce à une stratégie à plusieurs niveaux comprenant la prévention, une intervention efficace et bienveillante, et une collaboration à l'échelle de la communauté.

Ce plan de prévention et d'intervention contre l'intimidation propose une approche globale pour prévenir, intervenir et gérer les incidents d'intimidation, de cyberintimidation et de représailles. Les écoles publiques de Lowell s'engagent à collaborer avec les élèves, le personnel, les familles, les forces de l'ordre et la communauté afin de prévenir les actes de violence.

Interdiction du harcèlement et des représailles

Le harcèlement scolaire est l'abus de pouvoir par un ou plusieurs élèves ou par un membre du personnel scolaire, notamment, mais sans s'y limiter :
Le harcèlement, qu'il soit le fait d'un enseignant, d'un administrateur, d'une infirmière scolaire, d'un employé de la cantine, d'un agent d'entretien, d'un chauffeur de bus, d'un entraîneur sportif, d'un conseiller d'activité parascolaire, d'un assistant d'éducation ou de tout autre membre du personnel scolaire, peut nuire intentionnellement à autrui. Certains élèves peuvent être plus vulnérables au harcèlement en raison de caractéristiques distinctives réelles ou perçues, telles que la race, la couleur, la religion, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe, le statut socio-économique, la situation de sans-abri, le niveau scolaire, l'identité ou l'expression de genre, l'apparence physique, la grossesse ou le statut parental, l'orientation sexuelle, un handicap mental, physique, développemental ou sensoriel, ou encore en raison de leur association avec une personne présentant ou perçue comme présentant une ou plusieurs de ces

caractéristiques. Le harcèlement peut se manifester de diverses manières à l'école et inclut, sans s'y limiter, des violences physiques, verbales et psychologiques. Pour les victimes et les témoins, le harcèlement nuit à l'apprentissage et au développement harmonieux, tant sur le plan émotionnel que scolaire.

L'intimidation, la cyberintimidation et les représailles sont interdites dans l'enceinte de l'école, sur les propriétés immédiatement adjacentes à l'enceinte de l'école, lors des activités, fonctions ou programmes parrainés ou liés à l'école (que ce soit dans ou hors de l'enceinte de l'école), aux arrêts de bus, dans les bus scolaires ou autres véhicules appartenant ou exploités par les écoles publiques de Lowell ou leurs entrepreneurs, ou par l'utilisation de technologies ou d'appareils électroniques appartenant au district scolaire, loués ou utilisés par celui-ci.

Le harcèlement, le cyberharcèlement et les représailles sont interdits dans tout lieu, activité, événement ou programme non lié à l'école, ou par l'utilisation de technologies ou d'appareils électroniques n'appartenant pas à l'établissement, non loués par celui-ci ou non utilisés par celui-ci.
Le district scolaire, lorsque l'acte crée un environnement hostile à l'école pour la cible/victime ou le témoin, porte atteinte aux droits de la cible/victime ou du témoin à l'école, ou perturbe de manière matérielle et substantielle le processus éducatif ou le fonctionnement ordonné d'une école.

Les représailles contre une personne qui signale un cas d'intimidation, fournit des informations lors d'une enquête sur une intimidation, ou témoigne d'une intimidation ou possède des informations fiables à ce sujet sont également interdites.

Direction

Les responsables de district et d'établissement à tous les niveaux des écoles publiques de Lowell joueront un rôle essentiel dans le développement et la mise en œuvre continus du Plan de prévention et d'intervention contre l'intimidation, dans le cadre d'autres initiatives menées à l'échelle de l'établissement et de la communauté pour promouvoir un climat scolaire positif. Les chefs d'établissement ont un rôle primordial à jouer pour enseigner aux élèves et au personnel le respect mutuel et promouvoir la compréhension et le respect de la diversité et des différences. Il leur incombe également de définir les priorités et de se tenir informés des recherches actuelles sur les moyens de prévenir l'intimidation et d'y répondre efficacement.

Le Bureau des services de soutien aux étudiants sera chargé de superviser la mise en œuvre du Plan de prévention et d'intervention en matière d'intimidation. Les responsabilités spécifiques en matière de planification et de supervision comprendront :

- Réception de signalements de harcèlement
- Création d'un processus d'enregistrement et de suivi des rapports d'incidents, et d'accès aux informations relatives aux cibles/victimes et aux agresseurs/auteurs.
- Collecte et analyse de données sur le harcèlement scolaire à l'échelle de l'établissement ou de l'école afin d'évaluer le problème actuel et de mesurer les améliorations constatées.
- Planification du développement professionnel continu relatif à la prévention et à l'intervention en matière d'intimidation
- Planification des mesures de soutien qui répondent aux besoins des cibles/victimes et des agresseurs/auteurs de violences
- Élaborer de nouvelles politiques et de nouveaux protocoles ou réviser les politiques et protocoles existants dans le cadre de la prévention et de la lutte contre l'intimidation

Plan d'intervention

- Modification des guides destinés aux parents et aux élèves
- Diriger les initiatives de mobilisation des parents et des familles et rédiger des documents d'information à destination des parents.
- Révision et mise à jour semestrielles du plan de prévention et d'intervention en matière d'intimidation, conformément à la loi.

Ce plan de prévention et d'intervention contre l'intimidation sera revu et mis à jour tous les deux ans par le sous-comité du plan de lutte contre l'intimidation du Bureau des services de soutien aux élèves afin d'en garantir l'efficacité et d'établir des stratégies et des indicateurs d'amélioration continue visant à promouvoir un environnement d'apprentissage sûr et bienveillant. L'évaluation portera notamment sur l'adéquation des programmes actuels, la révision des politiques et procédures en vigueur, ainsi que sur l'évaluation des ressources disponibles, y compris les services pédagogiques, de perfectionnement professionnel et de santé mentale.

La mise à jour biennale du plan comprendra une analyse des données disponibles sur l'apprentissage socio-émotionnel, l'environnement de mise en œuvre de cet enseignement dans les écoles et les données relatives au climat scolaire. Ces données permettront d'identifier les points forts des programmes, les lacunes en matière de ressources et les besoins les plus importants. Sur la base de ces constats, les écoles et le district réviseront ou élaboreront des politiques et des procédures, établiront des partenariats avec les organismes communautaires et définiront les priorités, le cas échéant.

Au moins une fois tous les quatre ans, le district scolaire de Lowell (LPS) mènera une enquête auprès des élèves, telle que l'Enquête sur les comportements à risque chez les jeunes (Youth Risk Behavior Survey), afin d'évaluer le climat scolaire ainsi que la prévalence, la nature et la gravité du harcèlement dans nos écoles. De plus, le district transmettra annuellement au Département de l'Éducation de l'État de New York (DESE) les données relatives aux incidents

de harcèlement. Les sources de données actuelles sont l'enquête « Community That Cares », l'enquête locale HAL (Holistic Assessment for Lowell Schools) et l'enquête VOCAL. Par ailleurs, des données provenant de chaque école seront collectées et analysées afin de déterminer la prévalence et les caractéristiques du harcèlement (par exemple, en s'attachant à identifier les populations vulnérables et les zones à risque dans les bâtiments scolaires, lors d'événements organisés par l'école, dans l'enceinte de l'école, sur les réseaux sociaux ou dans les bus scolaires). Ces informations permettront d'identifier les schémas comportementaux et les zones à risque, et d'orienter les futures décisions relatives aux stratégies de prévention, notamment la supervision des adultes, le développement professionnel, les programmes d'enseignement adaptés à l'âge et les services de soutien en milieu scolaire.

Définitions

Auteur des faits : un ou plusieurs élève(s) ou un membre du personnel scolaire qui se livre à des actes d'intimidation, de cyberintimidation ou de représailles envers un autre membre de la communauté scolaire.

Intimidation : La politique de lutte contre l'intimidation des écoles publiques de Lowell (Dossier : JICFB), conformément à la loi générale du Massachusetts (chapitre 92 des lois de 2010), définit précisément l'intimidation comme l'utilisation répétée, par un ou plusieurs élève(s) ou par un membre du personnel scolaire (y compris, mais sans s'y limiter, un enseignant, un administrateur, une infirmière scolaire, un employé de la cantine, un agent d'entretien, un chauffeur de bus, un entraîneur sportif, un conseiller d'activité parascolaire, un assistant d'éducation ou tout autre membre du personnel scolaire), d'une expression écrite, verbale ou électronique, ou d'un acte ou geste physique, ou toute combinaison de ces éléments, dirigé contre une cible/victime et qui :

i. cause un préjudice physique ou émotionnel à la cible/victime ou endommage les biens de la cible/victime ;
ii. place la cible/victime dans une crainte raisonnable de subir un préjudice pour elle-même ou un dommage à ses biens ;
iii. créer un environnement scolaire hostile pour la cible/victime ;
iv. porte atteinte aux droits de la cible/victime à l'école ; ou
v. perturbe de manière matérielle et substantielle le processus éducatif ou le bon fonctionnement d'une école.

Un témoin est une personne qui a assisté à un comportement d'intimidation mais qui n'est pas directement impliquée, ni en tant qu'agresseur ni en tant que victime.

Cyberintimidation : Intimidation exercée au moyen de technologies ou d'appareils électroniques tels que les téléphones fixes et mobiles, les ordinateurs et Internet. Elle comprend, sans s'y limiter, les courriels, la messagerie instantanée, les SMS, les publications et communications en ligne, ainsi que les télécopies. La cyberintimidation inclut également : (i) la création d'une page Web ou d'un blog où l'auteur usurpe l'identité d'une autre personne ; ou (ii) l'usurpation délibérée de l'identité d'une autre personne en tant qu'auteur de contenus ou de messages publiés, si cette création ou usurpation d'identité créé l'une des conditions énumérées aux points (i) à (v) inclus de la définition d'intimidation. La cyberintimidation inclut également la diffusion par voie électronique d'une communication à plusieurs personnes ou la publication de contenu sur un support électronique accessible à une ou plusieurs personnes, si cette diffusion ou publication crée l'une des conditions énumérées aux points (i) à (v) inclus de la définition d'intimidation.

Environnement hostile : tel que défini dans le MGL c. 71, § 37O, est une situation dans laquelle l'intimidation fait en sorte que l'environnement scolaire soit imprégné d'intimidation, de ridicule ou d'insultes suffisamment graves ou généralisées.
modifier les conditions de l'éducation d'un élève.

Les représailles désignent toute forme d'intimidation, de représailles ou de harcèlement dirigée contre un élève qui signale un cas d'intimidation, fournit des informations lors d'une enquête sur l'intimidation, ou témoigne d'un cas d'intimidation ou possède des informations fiables à ce sujet.

Personnel scolaire : Comprend, sans toutefois s'y limiter, les éducateurs, les administrateurs, les conseillers, les infirmières scolaires, les employés de la cafétéria, les concierges, les chauffeurs d'autobus, les entraîneurs sportifs, les conseillers en activités parascolaires, les paraprofessionnels ou tout autre membre du personnel scolaire.

Cible/Victime : Un élève contre lequel des actes d'intimidation, de cyberintimidation ou de représailles ont été perpétrés.

Procédures de signalement et d'enquête sur le harcèlement et les représailles

Il incombe à l'administration et aux chefs d'établissement d'informer clairement les élèves et le personnel que le harcèlement et les brimades sont strictement interdits dans l'enceinte de l'école, sur le terrain de l'établissement, dans les bus et autres transports scolaires, ainsi que lors des activités organisées par l'école. Les chefs d'établissement ou leurs représentants sont responsables de la mise en œuvre des procédures de prévention et d'intervention en matière de harcèlement, notamment de l'enquête sur toutes les allégations de harcèlement, de cyberharcèlement et/ou de représailles.

Les infractions aux politiques et procédures de l'établissement et/ou du district seront traitées conformément aux politiques disciplinaires en vigueur. De plus, tous les signalements, enquêtes et interventions devront respecter les lois locales, étatiques et fédérales relatives à la lutte contre la discrimination et à la protection des droits civils et humains. La consultation du service juridique du district et des représentants des forces de l'ordre et des organismes judiciaires locaux, régionaux et étatiques pourra être nécessaire afin de garantir le respect des droits des personnes visées/victimes et des auteurs/agresseurs.

A. <u>Signaler le harcèlement ou les représailles</u>

Tout membre du personnel scolaire ou de district est tenu de signaler immédiatement au directeur ou à son représentant tout cas d'intimidation ou de représailles dont il a connaissance ou dont il est témoin. Cette obligation de signalement ne limite en rien le pouvoir du membre du personnel de réagir à d'autres situations.
incidents comportementaux ou disciplinaires conformes aux politiques et procédures de l'école ou du district en matière de gestion du comportement et de discipline.

Au début de chaque année scolaire, l'établissement ou le district scolaire communiquera par écrit à la communauté scolaire (direction, personnel, élèves, parents et tuteurs) sa politique de signalement des actes d'intimidation et de représailles. Une description des procédures et des ressources disponibles, incluant le nom et les coordonnées du chef d'établissement ou de son représentant, sera intégrée aux guides destinés aux parents et aux élèves et publiée sur le site web des écoles publiques de Lowell.

Bien que le formulaire de signalement d'incident des écoles publiques de Lowell ne soit pas obligatoire pour effectuer un signalement, l'école ou le district devra :

- Incluez un exemplaire du formulaire de déclaration d'incident dans les documents d'information distribués aux élèves en début d'année scolaire ainsi que dans les guides destinés aux parents et aux élèves.
- Mettez le formulaire de déclaration d'incident à disposition au bureau principal de l'école, au bureau d'orientation, à l'infirmerie scolaire et à tout autre endroit déterminé par le directeur ou son représentant.
- Mettez le formulaire de signalement d'incident à disposition sur le site web des écoles publiques de Lowell.

Les signalements d’intimidation ou de représailles effectués par des élèves, des parents ou des tuteurs, ou par toute autre personne ne faisant pas partie du personnel scolaire ou du district, peuvent être formulés oralement ou par écrit, par téléphone ou téléphone mobile, par message texte (SMS), en personne, par courriel, ou de manière anonyme.

1. Rapports du personnel

Tout membre du personnel témoin d'une interaction pouvant être interprétée comme du harcèlement sera d'abord invité à tenter de résoudre l'incident entre la ou les victime(s) et l'auteur ou les auteurs présumés. Il devra ensuite signaler immédiatement l'incident au directeur ou à son représentant, afin qu'une enquête puisse être ouverte.Ce rapport initial devrait idéalement comprendre :

- la date, l'heure et le lieu de l'incident ;
- les personnes impliquées et leurs rôles (par exemple : cible/victime, auteur présumé, témoin);
- des informations indiquant si, et dans quelle mesure, l'incident s'inscrit dans un schéma récurrent ;
- toute action entreprise par le membre du personnel pour désamorcer la situation. Ce signalement initial peut être effectué oralement, par courriel ou par écrit. Il doit être consigné par écrit au moyen du formulaire de déclaration d'incident dans les 72 heures suivant le signalement initial de l'incident.

2. Signalement par les élèves, les parents/tuteurs et autres personnes

L'établissement scolaire ou le district attend des élèves, des parents ou tuteurs, ainsi que de toute autre personne témoin d'un cas d'intimidation ou de représailles visant un élève, qu'ils le signalent au directeur ou à son représentant. Ce signalement peut être effectué par téléphone (fixe ou mobile), par SMS, en personne, par courriel, par écrit ou de manière anonyme. Il n'est pas nécessaire de remplir un formulaire de signalement d'incident. Un signalement oral est également accepté.

En cas de signalement d'un cas d'intimidation, le directeur ou son représentant remplit un formulaire de rapport d'incident afin de consigner l'allégation par écrit. Ce formulaire peut également être utilisé par le directeur ou son représentant pour compléter les signalements écrits d'intimidation effectués par un élève, un parent, un tuteur ou toute autre personne, lorsque des informations supplémentaires permettent d'étayer ou de compléter l'allégation. Le personnel scolaire peut également remplir ce formulaire afin de constituer le dossier de l'incident.

Les élèves, leurs parents ou tuteurs, ainsi que toute autre personne, peuvent solliciter l'aide d'un membre du personnel pour rédiger un rapport. Les élèves disposent de moyens pratiques, sécurisés, confidentiels et adaptés à leur âge pour signaler et discuter d'un incident d'intimidation avec un membre du personnel, le directeur ou son représentant.

Les signalements anonymes seront traités au niveau de l'établissement ou du district scolaire. Les élèves, les parents ou tuteurs, ainsi que toute autre personne, peuvent effectuer des signalements anonymes de harcèlement par téléphone (fixe ou mobile), par SMS, par courrier ou via le site web des écoles publiques de Lowell. Les signalements anonymes doivent comporter au minimum les informations suivantes :

- la date, l'heure et le lieu de l'incident ;
- les personnes impliquées et leurs rôles (par exemple : cible/victime, auteur présumé, témoin) ;

• toute connaissance d'incidents antérieurs, signalés ou non ;
• le lien entre la personne signalante et l'incident (par exemple : témoin direct, rapport de tiers).

Dès réception d'un signalement anonyme, l'établissement scolaire ou le district procédera à une enquête préliminaire. Si le signalement anonyme est jugé potentiellement fondé, un formulaire de rapport d'incident sera rempli par le membre du personnel chargé de l'enquête, et la procédure d'enquête au niveau de l'établissement sera engagée.

Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'un auteur présumé sur la seule base d'un signalement anonyme.

B. Reagir a unnsignalement d'intimidation ou de represailles.

1. Sécurité

Avant d'enquêter pleinement sur les allégations d'intimidation ou de représailles, le chef d'établissement et/ou une équipe désignée par celui-ci ou celle-ci évalueront la nécessité de rétablir un sentiment de sécurité pour la personne visée (victime présumée) et/ou de la protéger contre d'éventuels incidents ultérieurs. Cette évaluation pourra comprendre des entretiens avec la personne concernée, son tuteur légal, des échanges avec les enseignants, ainsi que toute autre information pertinente que le chef d'établissement ou son représentant pourra recueillir.

Les mesures visant à assurer la sécurité pourront notamment inclure :
• l'élaboration d'un plan de sécurité personnalisé ;
• la détermination préalable de la place de la victime et/ou de l'auteur présumé en classe, à la cantine ou dans le bus ;
• l'identification d'un membre du personnel qui agira comme « personne de confiance » pour la cible/victime ;
• la modification de l'emploi du temps de l'auteur présumé et de son accès à la victime.

Le chef d'établissement ou son représentant prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité pendant et après l'enquête. Il mettra en œuvre des stratégies appropriées pour protéger tout élève qui : a) a signalé des actes d'intimidation ou de représailles ; b) est témoin d'actes d'intimidation ou de représailles ; c) fournit des informations dans le cadre d'une enquête sur des allégations d'intimidation ou de représailles ; ou d) détient des informations fiables concernant un acte présumé d'intimidation ou de représailles, afin de prévenir toute nouvelle intimidation ou représailles.

Parmi les stratégies pouvant être utilisées pour créer un environnement plus sûr pour la ou les victimes et/ou l'auteur présumé, on peut citer :
• le renforcement de la surveillance des adultes aux moments et/ou dans les lieux où des actes d'intimidation ont été constatés ou sont susceptibles de se produire ;
• la modification temporaire et/ou permanente de l'emploi du temps et/ou de la disposition des places des personnes concernées afin de réduire les risques de contact et de représailles ;

• la création d’un espace sécurisé où la personne ciblée (victime) peut se réfugier lorsqu’elle se sent vulnérable.

Cette liste n’est pas exhaustive. La mise en place d’environnements sécurisés pour les victimes, les auteurs présumés et toute autre personne concernée par l’incident sera envisagée au cas par cas.

2. Obligation d'informer les autres

Le directeur ou son représentant est responsable d'informer par écrit (lettre ou courriel) les personnes concernées en cas d'intimidation ou de représailles. Une copie de toute communication écrite ou électronique avec ces personnes doit être transmise au Bureau des services de soutien aux élèves afin qu'il soit (a) correctement informé et (b) puisse apporter son aide en cas de besoin.

un.

Avis aux parents ou tuteurs. Dès qu'un cas d'intimidation ou de représailles est constaté, le chef d'établissement ou son représentant en informera sans délai les parents ou tuteurs de la victime et de l'auteur (ou du ou des auteurs s'il s'agit de membres du personnel scolaire), ainsi que des procédures à suivre. Il est possible que le chef d'établissement ou son représentant contacte les parents ou tuteurs avant toute enquête. Cet avis sera conforme à la réglementation en vigueur (603 CMR 49.00) et toutes les communications seront faites dans la langue maternelle des parents ou tuteurs.

b. Notification à un autre établissement scolaire ou district. Si l'incident signalé implique un ou plusieurs agresseurs/auteurs ou une ou plusieurs victimes appartenant à plusieurs districts scolaires, écoles à charte, écoles privées, écoles spécialisées privées agréées (de jour ou résidentielles) ou écoles en partenariat, le directeur ou son représentant informé en premier lieu avisera sans délai par téléphone (fixe ou portable) le directeur ou son représentant de l'autre établissement afin que chacun puisse prendre les mesures appropriées. Toutes les communications seront conformes aux lois et réglementations étatiques et fédérales relatives à la protection de la vie privée, ainsi qu'à la réglementation 603 CMR 49.00.

c. Avis aux forces de l'ordre. Dès réception d'un signalement de harcèlement ou de représailles, y compris après enquête, si le chef d'établissement ou son représentant a des motifs raisonnables de croire que des poursuites pénales pourraient être engagées contre l'auteur des faits, il en informera les forces de l'ordre locales. Cet avis sera conforme aux exigences du règlement 603 CMR 49.00 et aux accords conclus localement avec les forces de l'ordre. De même, si un incident survient dans l'enceinte de l'établissement et implique un ancien élève de moins de 21 ans qui n'y est plus scolarisé, le chef d'établissement ou son représentant contactera les forces de l'ordre locales s'il a des motifs raisonnables de croire que des poursuites pénales pourraient être engagées contre l'auteur des faits.

Pour prendre cette décision, le directeur consultera, conformément au plan de prévention et d'intervention en matière d'intimidation et aux politiques et procédures applicables de l'école

ou du district, le superviseur des agents de ressources scolaires et d'autres personnes que le directeur ou son représentant jugera appropriées.

C. <u>Enquête</u>

Le directeur ou son représentant enquêtera rapidement sur tous les signalements d'intimidation ou de représailles et, ce faisant, tiendra compte de toutes les informations disponibles, y compris la nature des allégations ainsi que l'âge du ou des auteurs présumés et de la ou des cibles/victimes impliquées.

Au cours de l'enquête, le chef d'établissement ou son représentant interrogera notamment les élèves, le personnel, les témoins, les parents ou tuteurs, ainsi que toute autre personne jugée nécessaire. Le chef d'établissement ou son représentant (ou toute personne menant l'enquête) rappellera aux personnes mises en cause, aux victimes et aux témoins que toute forme de représailles est strictement interdite et entraînera des sanctions disciplinaires. Si la ou les personnes mises en cause sont membres du personnel, elles auront le droit de demander à être représentées par un syndicat pendant la durée de l'enquête.

Les entretiens peuvent être menés par le chef d'établissement ou son représentant, par d'autres membres du personnel désignés par celui-ci ou celle-ci, et, le cas échéant, en consultation avec le conseiller d'orientation. Dans la mesure du possible et compte tenu de son obligation d'enquêter et de traiter la situation, le chef d'établissement ou son représentant respectera la confidentialité durant l'enquête. Il constituera un dossier écrit de l'enquête.

Les procédures d'enquête relatives aux signalements d'intimidation et de représailles seront conformes aux politiques et procédures d'enquête de l'établissement ou du district. Le cas échéant, le directeur ou son représentant consultera un conseiller juridique.

Dès réception d'un signalement anonyme, l'établissement scolaire ou le district mènera une enquête préliminaire. Si le signalement anonyme est jugé potentiellement fondé, un formulaire de rapport d'incident sera rempli par le membre du personnel chargé de l'enquête, et la procédure d'enquête au niveau de l'établissement scolaire se poursuivra.

D. <u>Déterminations</u>

Le directeur ou son représentant prendra une décision en fonction de l'ensemble des faits et circonstances. Si, après enquête, le harcèlement ou les représailles sont avérés, le directeur ou son représentant prendra les mesures raisonnables pour prévenir toute récidive et veiller à ce que la victime ne soit pas empêchée de participer pleinement à la vie scolaire ou de bénéficier des activités de l'établissement. Le directeur ou son représentant devra :

- Déterminer les mesures correctives nécessaires, le cas échéant.
- Déterminer les mesures correctives et/ou disciplinaires nécessaires

Selon les circonstances, le directeur ou son représentant peut choisir de consulter les enseignants et/ou le conseiller scolaire de la ou des victimes ou de l'auteur ou de l'agresseur, ainsi que les parents ou tuteurs de la victime ou de l'auteur, afin d'identifier tout problème social ou émotionnel sous-jacent qui aurait pu contribuer au comportement d'intimidation et d'évaluer le niveau de besoin en matière de développement des compétences sociales.

Le directeur ou son représentant informera sans délai les parents ou tuteurs de la ou des victimes et du ou des agresseurs (ou du ou des agresseurs s'il s'agit de membres du personnel scolaire) des résultats de l'enquête et, en cas de constatation de harcèlement ou de représailles, des mesures prises pour prévenir tout nouvel acte de harcèlement ou de représailles. Toute communication aux parents devra respecter les lois et réglementations en vigueur relatives à la protection de la vie privée, tant au niveau national que fédéral.

En raison des exigences légales relatives à la confidentialité des dossiers des élèves, le directeur ou son représentant ne peut communiquer d'informations spécifiques au parent ou au tuteur de la personne visée/victime concernant la mesure disciplinaire prise, sauf s'il s'agit d'une interdiction d'approcher ou d'une autre directive dont la personne visée/victime doit avoir connaissance pour pouvoir signaler les infractions.

Quel que soit le résultat de l'enquête pour harcèlement ou représailles, le directeur ou son représentant informera le parent ou le tuteur de l'élève visé du système de résolution des problèmes du Département de l'Éducation Primaire et Secondaire (DESE) et de la procédure à suivre pour y accéder. Tout parent ou tuteur souhaitant déposer une plainte ou exprimer une préoccupation, ou solliciter une aide extérieure au district, peut le faire auprès du Système de résolution des problèmes du DESE. Ces informations sont disponibles à l'adresse suivante :

https://www.doe.mass.edu/prs/default.html
Bureau du système de résolution des problèmes,
Département de l'éducation élémentaire et secondaire du Massachusetts,
135 Santilli Highway, Everett, MA 02149.
Téléphone principal : 781-338-3700.
Télécopieur : 781-338-3710.
Courriel : DESECompliance@mass.gov

E. <u>Réponses au harcèlement</u>

La création d'un environnement scolaire où chaque élève se sent pleinement intégré est essentielle à sa réussite. À cette fin, les écoles publiques de Lowell adapteront ou mettront en place des procédures spécifiques à chaque niveau scolaire afin de garantir un environnement

sûr à tout moment de la journée, y compris en dehors des heures de classe (déjeuner, trajets en bus, récréation, activités périscolaires, etc.). Ces mesures seront particulièrement importantes pour les élèves victimes ou auteurs de harcèlement scolaire, de cyberharcèlement ou de représailles, ainsi que pour les élèves ayant été victimes ou auteurs de tels actes, et ce, afin de rétablir un climat d'apprentissage sûr et bienveillant pour tous.

1. Activités scolaires et extrascolaires. Lorsque le chef d'établissement ou son représentant constate un cas d'intimidation ou de représailles, la loi exige que l'établissement scolaire ou le district mette en œuvre un ensemble de mesures conciliant la nécessité de responsabiliser l'élève et celle d'enseigner un comportement approprié. MGL c. 71, § 37O(d)(v). Parmi les approches de développement des compétences que le chef d'établissement ou son représentant peut envisager, on peut citer :

A. Approches spécifiques de prévention du harcèlement

Les programmes de prévention du harcèlement scolaire s'appuient sur les recherches actuelles qui mettent l'accent sur les approches suivantes :

▪ Utiliser des scénarios et des jeux de rôle pour développer des compétences ;
▪ Donner aux élèves les moyens d'agir en leur sachant quoi faire lorsqu'ils sont témoins d'actes d'intimidation ou de représailles commis par d'autres élèves ;
▪ Aider les élèves à comprendre la dynamique du harcèlement et du cyberharcèlement ;
▪ Mettre l'accent sur la cybersécurité, notamment sur l'utilisation sûre et appropriée des technologies de communication électronique ;
▪ Améliorer les compétences des élèves en matière de relations saines et de communication respectueuse ;
▪ Offrir aux élèves un environnement scolaire sûr et stimulant, respectueux de la diversité et des différences; et
▪ Fournir aux parents et tuteurs des informations concernant les programmes de prévention du harcèlement scolaire.

B. Approches pédagogiques générales soutenant les efforts de prévention du harcèlement scolaire

Les stratégies suivantes sont essentielles à la mise en place d'un environnement scolaire sûr et favorable :

▪ Définir des attentes claires pour les élèves et établir des routines scolaires et de classe ;
▪ Créer des environnements scolaires et de classe sûrs pour tous les élèves, y compris les élèves handicapés ; les élèves qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels et/ou transgenres ; et les élèves sans abri ;
▪ Communiquer avec les parents et les tuteurs concernant les objectifs et les attentes de l'école à l'égard des élèves et de la sécurité des élèves ;

▪ Utiliser des mesures de soutien comportemental positif (PBIS) et de renforcement, même lorsque les élèves ont besoin de discipline ;
▪ Modéliser, enseigner et récompenser les comportements prosociaux, sains et respectueux ;
▪ Utiliser des approches positives en matière de santé comportementale, notamment la résolution des conflits, le travail d'équipe et les soutiens comportementaux positifs (PBIS) qui contribuent au développement social et émotionnel ;
▪ Promouvoir l'utilisation éthique et responsable de la technologie ; et
▪ Soutenir l'intérêt et la participation des élèves aux activités non académiques et parascolaires, en particulier dans leurs domaines de prédilection.

Si un élève qui est identifié comme la cible/victime ou l'agresseur/auteur d'un incident d'intimidation avéré bénéficie d'un programme éducatif individualisé (PEI) et que la cause de l'incident est liée à son handicap, alors la mise en place d'une formation au développement des compétences doit être intégrée au PEI de cet élève.

2. Mesures disciplinaires

Si le directeur ou son représentant estime qu'une mesure disciplinaire est appropriée, celle-ci sera déterminée en fonction des faits établis, notamment la nature du comportement, l'âge de la ou des victimes et de l'agresseur ou des auteurs, ainsi que la nécessité de concilier responsabilisation et apprentissage des comportements appropriés. La discipline sera conforme aux règlements intérieurs de l'établissement. Si l'agresseur ou les auteurs sont des membres du personnel scolaire, la mesure disciplinaire, le cas échéant, pourra inclure, sans s'y limiter, les mesures autorisées par le règlement intérieur des écoles publiques de Lowell, les lois et règlements fédéraux et étatiques, la jurisprudence, y compris, mais sans s'y limiter, les procédures disciplinaires administratives.
et/ou conventions collectives.

Les procédures disciplinaires concernant les agresseurs/auteurs de violences en situation de handicap sont régies par la loi fédérale américaine sur l'amélioration de l'éducation des personnes handicapées (IDEA), en coopération avec les lois étatiques relatives à la discipline des élèves.

Si le directeur ou son représentant constate qu'une allégation mensongère de harcèlement ou de représailles a été sciemment formulée, des mesures appropriées seront prises. Ces mesures peuvent inclure des sanctions disciplinaires lorsque l'accusateur est un élève ou un membre du personnel scolaire.

La discipline, c'est-à-dire la nécessité d'établir des limites et des mécanismes de contrôle constructifs afin de favoriser des comportements positifs chez tous les enfants, est un élément essentiel de l'apprentissage global de chaque élève. Son objectif est d'aider les élèves et le personnel scolaire à développer un sens aigu des responsabilités et à faire des choix judicieux

dans leurs interactions avec autrui. Les enseignants et l'administration des écoles publiques de Lowell utilisent des stratégies disciplinaires progressives, qui peuvent inclure une ou plusieurs des stratégies suivantes :

• Un dialogue est mis en place en début de classe entre l'enseignant et le ou les agresseurs. Si ce dialogue s'avère infructueux, il est ensuite mené auprès de l'assistant social, du conseiller d'orientation, du chef d'établissement et/ou du chef d'établissement adjoint.
• Retenue : au bureau, après les cours et/ou le week-end
• Orientation vers un spécialiste du comportement qui pourra analyser les réactions comportementales ou apporter un soutien à l'agresseur ou à l'établissement scolaire afin de rétablir un environnement scolaire sûr.
• Suspension de l'établissement scolaire pouvant aller jusqu'à 5 jours en cas de faute grave, prononcée par le directeur ou le directeur adjoint et pouvant être prolongée jusqu'à 10 jours avec l'approbation du surintendant ou du surintendant adjoint.
• Affectation à un programme alternatif pouvant être recommandé par le directeur
• L'exclusion scolaire peut être prononcée par le directeur ou par le conseil scolaire.
• Si le ou les agresseurs/auteurs sont des membres du personnel scolaire, les mesures disciplinaires, le cas échéant, peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, les mesures disciplinaires autorisées par la politique des écoles publiques de Lowell, les lois et règlements étatiques et fédéraux, la jurisprudence, y compris, sans toutefois s'y limiter, les audiences administratives et/ou les conventions collectives.

3. Promouvoir la sécurité de la cible/victime et des autres personnes
À l'issue de l'enquête, le responsable ou son représentant examinera les ajustements à apporter, le cas échéant.
Tous ces éléments sont nécessaires en milieu scolaire pour renforcer le sentiment de sécurité de la personne visée/victime, ainsi que celui des autres.

Dans un délai raisonnable suivant la constatation et la mise en œuvre des mesures correctives et/ou disciplinaires, le chef d'établissement ou son représentant prendra contact avec l'établissement concerné afin de déterminer si le comportement interdit s'est reproduit et si des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires. Le cas échéant, le chef d'établissement ou son représentant collaborera avec le personnel scolaire compétent pour les mettre en œuvre immédiatement.

4. Confidentialité
Les écoles publiques de Lowell reconnaissent que la cible/victime présumée et l'agresseur/auteur présumé Nous avons un intérêt primordial à préserver la confidentialité des allégations et des informations connexes. La vie privée de la personne visée/victime présumée, de l'agresseur/auteur présumé et de tous les témoins sera respectée et préservée conformément

aux obligations légales d'enquête, de prise de mesures appropriées et de mise en œuvre du Plan de prévention et d'intervention en matière d'intimidation.

5. Rendre compte au DESE

Rapport annuel au Département de l'éducation élémentaire et secondaire (DESE) : Conformément au MGL c. 71, § 370(k), LPS fournira annuellement les données suivantes au DESE : 1) le nombre d'allégations signalées d'intimidation ou de représailles ; 2) le nombre et la nature des incidents avérés d'intimidation et de représailles ; 3) le nombre d'élèves disciplinés pour s'être livrés à de l'intimidation ou à des représailles ; et 4) toute autre information requise par le DESE.

Ressources et services de soutien

A. Ressources et services de soutien du district

Un aspect essentiel de la promotion d'un climat scolaire positif consiste à veiller à ce que les besoins émotionnels sous-jacents des victimes, des auteurs, des familles et des autres personnes concernées soient pris en compte. Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de la création et du suivi d'un plan d'apprentissage sécurisant et bienveillant pour les victimes et/ou les auteurs de harcèlement, de cyberharcèlement ou de représailles. Ce plan comprend : (a) l'orientation vers des services de soutien psychologique, si nécessaire, afin de traiter les traumatismes et autres difficultés sous-jacentes pouvant contribuer au problème ; (b) des plans d'intervention comportementale ; (c) des groupes de développement des compétences sociales ; (d) des programmes d'enseignement individualisés.

Les ressources des écoles publiques de Lowell comprennent :

- travailleurs sociaux
- conseillers d'orientation
- infirmières scolaires
- psychologues scolaires
- spécialistes du comportement
- agents de liaison scolaire
- spécialistes du soutien de district
- agents de liaison avec les parents
- activités parascolaires
- SCORE – médiation par les pairs.

B. Ressources communautaires

Les écoles publiques de Lowell peuvent collaborer avec des ressources communautaires afin d'aider les établissements à (1) élaborer des plans de sécurité pour les élèves ayant été ciblés ou

victimes d'intimidation ou de représailles, (2) mettre en place des programmes de développement des compétences sociales visant à prévenir l'intimidation, et (3) offrir des services éducatifs et/ou d'intervention pour les élèves présentant des comportements d'intimidation.

Les ressources communautaires comprennent :

• agences communautaires de santé mentale
• ministère de l'Enfance et de la Famille
• tribunal pour mineurs de Lowell
• service de police de Lowell
• procureur du district de Middlesex
• clinique de santé communautaire de Lowell
• groupe de travail du directeur municipal sur les gangs
• Centre d'égalité des adolescents unis
• collaboration sur l'exploitation des adolescents du Middlesex et de l'Essex
• Centre de réduction de l'agressivité du Massachusetts
• Projet Alliance.

C. <u>Élèves handicapés</u>

Conformément à l'article 3 du chapitre 71B du MGL, tel que modifié par le chapitre 92 des lois de 2010, lorsque l'équipe du plan d'intervention individualisé (PII) détermine que l'élève présente un handicap qui affecte le développement de ses compétences sociales ou que l'élève est susceptible d'être victime d'intimidation, de harcèlement ou de moqueries en raison de son handicap, l'équipe examinera les mesures à inclure dans le PII afin de développer les compétences et les aptitudes de l'élève pour éviter ces situations et y réagir.
au harcèlement, aux brimades ou aux moqueries.

<u>Services pédagogiques</u>

L'objectif principal des écoles publiques de Lowell est de prévenir le harcèlement scolaire. Les activités pédagogiques visent à aider les élèves à développer des relations sociales saines avec leurs pairs et les adultes, ainsi qu'à créer un climat scolaire positif.

A. <u>Approches spécifiques de prévention du harcèlement</u>

Un programme d'enseignement socio-émotionnel fondé sur des données probantes est offert à tous les élèves de toutes les écoles. Les programmes d'études utilisés dans le district comprennent : Les programmes *Second Step, Open Circle, Responsive Classroom, Trails to Wellness, Boston vs. Bullies et Restorative Practices* sont approuvés par le Bureau fédéral des écoles sûres et sans drogue pour leur efficacité à traiter les facteurs de risque et de protection individuels associés au harcèlement scolaire. D'autres programmes favorisant une culture scolaire positive et réduisant les risques de violence sont intégrés au cursus. Ces programmes :

Contrer les facteurs de risque suivants

• Comportements délinquants / Implication dans la délinquance en général / Trafic de stupéfiants.
• Apparition précoce d'agressivité et/ou de violence.
• Victimisation et exposition à la violence.
• Faibles aptitudes à refuser.
• Absence de culpabilité et d'empathie.

Renforcer les facteurs de protection suivants :
• Des attentes élevées envers les élèves, assorties de normes et de règles claires.
• Possibilités d'implication prosociale à l'école.
• compétences sociales individuelles et aptitudes à résoudre les problèmes.

Le district continuera de mettre en œuvre ces programmes avec rigueur afin de garantir à tous les élèves la possibilité de développer des connaissances, des compétences et des attitudes qui permettront (a) de prévenir l'intimidation et d'autres formes de violence, et b) promouvoir des relations sociales positives et une culture communautaire. Cela pourrait inclure :
• Améliorer les compétences des élèves en matière de relations saines et de communication respectueuse
• Offrir aux élèves un environnement scolaire sûr et favorable, respectueux de la diversité et des différences.
• Donner aux élèves les moyens d'agir en leur apprenant comment réagir lorsqu'ils sont témoins d'actes d'intimidation ou de représailles commis par d'autres élèves, notamment en demandant l'aide d'un adulte.

B. <u>Approches pédagogiques générales soutenant les efforts de prévention du harcèlement scolaire</u>

Les approches suivantes sont essentielles à la mise en place d'un environnement scolaire sûr et bienveillant. Elles soulignent l'importance de nos initiatives de prévention et d'intervention en matière d'intimidation :
• Créer des environnements scolaires et de classe sûrs pour tous les élèves
• Définir des attentes claires pour les élèves et établir des routines scolaires et de classe
• Modéliser, enseigner et récompenser les comportements prosociaux, sains et respectueux
• Soutenir l'intérêt et la participation des élèves aux activités non académiques et parascolaires
• Modéliser l'utilisation sécuritaire d'Internet et surveiller l'utilisation d'Internet par les élèves à l'école afin de récompenser les comportements positifs et de rediriger les activités dangereuses.
• Soutenir la résolution non violente des conflits, y compris la médiation par les pairs supervisée

C. <u>Formation à la cybersécurité</u>

Les élèves reçoivent un enseignement et un accompagnement en matière de cybersécurité et d'éducation aux médias. Ils participent également à des activités d'apprentissage par projet axées sur la sécurité sur Internet, le cyberharcèlement et le harcèlement scolaire. Les élèves sont sensibilisés à la politique d'utilisation acceptable d'Internet du district, telle que décrite dans les guides destinés aux parents et aux élèves, qui : (a) fournit des directives pour une utilisation sûre et appropriée des technologies de communication électronique ; et (b) interdit expressément l'utilisation des technologies du district à des fins non autorisées.
cyberintimidation et autres formes de comportements hostiles et antisociaux.

Perfectionnement professionnel et formation du personnel

L'objectif des programmes de perfectionnement professionnel et de formation du personnel est d'établir une compréhension commune des outils nécessaires au personnel pour créer un climat scolaire favorisant la sécurité, la communication respectueuse et le respect des différences. Conformément à l'article 37O du chapitre 71 du MGL, le contenu du perfectionnement professionnel à l'échelle de l'établissement et du district sera fondé sur la recherche et comprendra des informations sur :

(i) des stratégies adaptées au développement (ou à l'âge) pour prévenir l'intimidation
(ii) des stratégies adaptées au développement (ou à l'âge) pour des interventions immédiates et efficaces afin de mettre fin aux incidents d'intimidation
(iii) des informations concernant l'interaction complexe et le rapport de force qui peuvent exister entre l'agresseur/auteur, la cible/victime et les témoins du harcèlement.
(iv) les résultats de recherches sur l'intimidation, y compris des informations sur des catégories spécifiques d'élèves
qui se sont révélés particulièrement exposés au risque d'intimidation dans le milieu scolaire
(v) des informations sur l'incidence et la nature du cyberharcèlement
(vi) Les problèmes de sécurité sur Internet liés à la cyberintimidation

A. Formation annuelle du personnel sur le plan

Le district offrira chaque année au personnel des formations et un perfectionnement professionnel qui porteront notamment sur les sujets suivants :

• Séance d'information sur le plan du district, incluant les responsabilités du personnel, une présentation des étapes que le directeur ou son représentant suivra suite à un signalement d'intimidation ou de représailles, et une présentation du programme de prévention de l'intimidation proposé dans les écoles.
• Définition du harcèlement, du cyberharcèlement et des représailles
• Identifier les signes et symptômes indiquant qu'un élève peut être la cible ou la victime d'intimidation, de cyberintimidation ou de représailles
• La cybersécurité, qui comprendra des informations sur la fréquence et la nature du cyberharcèlement, ainsi que des stratégies pour promouvoir la cybersécurité

• Mesures de prévention et de gestion du harcèlement et des représailles envers les élèves en situation de handicap : ces éléments doivent être pris en compte lors de l'élaboration de leur plan d'intervention individualisé (PII). Une attention particulière sera portée aux besoins des élèves autistes ou dont le handicap affecte le développement de leurs compétences sociales.

Chaque école fournira à tout le personnel un avis écrit annuel concernant le BPIP des écoles publiques de Lowell en publiant des informations à ce sujet, y compris des sections relatives aux responsabilités du personnel, dans les manuels des employés.

Les membres du personnel embauchés après le début de l'année scolaire devront participer à une formation en milieu scolaire au cours de l'année scolaire de leur embauche, à moins qu'ils ne puissent démontrer leur participation à un programme acceptable et comparable au cours des deux dernières années.

B. <u>Développement professionnel continu</u>

Le district offrira, dans la limite des ressources disponibles, des formations professionnelles et des perfectionnements supplémentaires au personnel sur des sujets visant à renforcer leurs compétences en matière de prévention, de détection et de gestion du harcèlement. Les domaines de perfectionnement professionnel ciblés sont les suivants :

• Promouvoir et modéliser l'utilisation d'un langage respectueux
• Promouvoir la compréhension et le respect de la diversité et des différences
• Établir des relations et communiquer avec les familles
• Gérer de manière constructive les comportements en classe
• Utilisation de stratégies d'intervention comportementale positive
• Appliquer des pratiques disciplinaires constructives
• Enseigner aux élèves des compétences telles que la communication positive, la gestion de la colère et l'empathie envers les autres.
• Assurer un environnement d'apprentissage sûr et bienveillant pour tous les élèves.

<u>Communication et collaboration avec les familles</u>

Communication claire et collaboration constante avec le personnel, les élèves, les familles et les partenaires communautaires

Il est essentiel de communiquer avec les élèves et les autres membres de la communauté scolaire de Lowell afin de prévenir le harcèlement scolaire. La communication avec ces élèves et les autres parties prenantes portera notamment sur : (a) la dynamique du harcèlement, y compris les signes et symptômes du harcèlement, du cyberharcèlement et des représailles ; (b) les stratégies de prévention du cyberharcèlement et de promotion de la sécurité en ligne ; (c) les stratégies de prévention du harcèlement et des représailles en classe, au sein de la communauté scolaire, à la maison et dans la communauté ; (d) les modalités de signalement du harcèlement, du cyberharcèlement ou des représailles ; (e) les procédures du district en matière de gestion et

d’enquête du harcèlement ; et (f) les stratégies visant à créer un environnement d’apprentissage sûr pour les victimes et à encourager les comportements positifs chez les auteurs de harcèlement. Cette communication se fera par le biais du présent plan de district, de la politique de lutte contre le harcèlement scolaire des écoles publiques de Lowell, du règlement disciplinaire du guide des parents et des élèves et de la charte d’utilisation acceptable d’Internet.

A. Notification aux parents et à la communauté

Chaque année, l'école informera les parents et tuteurs des élèves inscrits des programmes de lutte contre le harcèlement scolaire mis en œuvre. Cette communication comprendra des informations sur les différentes formes de harcèlement, notamment le cyberharcèlement et la sécurité en ligne. Les parents recevront chaque année une notification écrite à ce sujet.

Les sections du plan relatives aux élèves et la politique de sécurité Internet de l'école et du district seront mises à jour. Tous les avis et informations destinés aux parents ou tuteurs seront disponibles en version papier et électronique sur le site web des écoles publiques de Lowell.

B. Éducation et ressources pour les parents

L’établissement scolaire et/ou le district proposeront des programmes de formation destinés aux parents et tuteurs, axés sur le rôle parental dans les programmes de lutte contre le harcèlement scolaire et sur les programmes de développement des compétences sociales utilisés par le district ou l’établissement. Ces programmes seront offerts en collaboration avec les associations de parents d’élèves, les conseils scolaires, le Conseil consultatif des parents d’élèves en situation de handicap ou des organismes similaires, ainsi qu’avec des partenaires communautaires.

Lien avec les autres politiques, réglementations et normes locales, étatiques et nationales Lois

A. Lien avec les lois sur la non-discrimination

Conformément aux lois étatiques et fédérales, ainsi qu'aux politiques de l'établissement ou du district scolaire, nul ne doit faire l'objet de discrimination à l'admission dans un établissement public, quel que soit l'endroit où il se trouve, ni dans l'accès aux avantages, privilèges et programmes d'études offerts par cet établissement, en raison de son origine ethnique, de sa couleur de peau, de son sexe, de sa religion, de son origine nationale ou de son orientation sexuelle. Le Plan de prévention et d'intervention contre le harcèlement scolaire n'empêche en aucun cas l'établissement ou le district scolaire de prendre des mesures pour remédier à toute discrimination ou tout 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'établissement ou du district.

B. <u>Lien avec les règlements disciplinaires existants</u>

De plus, rien dans le Plan de prévention et d'intervention contre l'intimidation n'est conçu ou destiné à limiter le pouvoir de l'école ou du district de prendre des mesures disciplinaires ou autres en vertu du chapitre 71, §§ 37H ou
37H½, autres lois applicables ou politiques scolaires ou de district locales en réponse à un comportement violent, nuisible ou perturbateur, que le plan couvre ou non ce comportement.

C. <u>Lien avec les autres politiques du district</u>

Ce plan est lié aux politiques suivantes du district :
ACAB - HARCÈLEMENT SEXUEL
IHAMA - ÉDUCATION SUR LES DROGUES, L'ALCOOL ET LE TABAC JIC-E-1 – CONDUITE DES ÉLÈVES
JICCC-R - COMPORTEMENT DES ÉLÈVES DANS LES BUS SCOLAIRES
JK-R - DISCIPLINE DES ÉLÈVES
Suspension/expulsion d'étudiants JKD/JKE-R
POLITIQUE D'UTILISATION ACCEPTABLE D'INTERNET DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LOWELL
Annexe A



LOWELL PUBLIC SCHOOLS
I. BULLYING-DISCRIMINATION-HARASSMENT-RACISM
PREVENTION AND INTERVENTION REPORTING FORM

Report ID:

Incident Type		Based upon:	

Name of reporter/person filing the report:		Date:	

(Note: Reports may be made anonymously, but no disciplinary action will be taken against an alleged aggressor solely on the basis of an anonymous report)

You are the:			
You are a(n):			
Your contact information/telephone number:			
School or work site:		Grade:	

Information about the incident:

Name of target(s) of behavior:			
Name of alleged aggressor(s): *person(s) who engaged in the behavior*			
Date of incident:		Time when incident occurred:	
Location of incident (be as specific as possible)			

Bystanders (List people who saw the incident or have information about it):

Name:		Position:	
Name:		Position:	
Name:		Position:	

Describe the details of the incident (including names of people involved, what occurred, and what each person did and said, including specific words used).

<<Description of incident>>

Annexe B

Écoles publiques de Lowell

Programme de lutte contre l'intimidation et la prévention de la violence

PROGRAMME	GRADE	DESCRIPTION

Deuxième étape	K-8	Second Step est un programme de développement des compétences sociales en milieu scolaire visant à réduire les comportements impulsifs tout en renforçant les aptitudes sociales. Le programme est conçu pour améliorer le comportement et réduire les perturbations en classe. En plus des cours en présentiel, le programme offre un soutien en ligne sur http://www.cfchildren.org/support
Cercle ouvert	Pk-4	Open Circle est un programme d'apprentissage socio-émotionnel axé sur la communication, la maîtrise de soi et la résolution de problèmes sociaux, ce qui renforce les compétences sociales des élèves.
Salle de classe réactive	K-6	La classe bienveillante est une approche pédagogique au primaire qui met l'accent sur le développement social, émotionnel et scolaire au sein d'une communauté scolaire forte et sécurisante. Son objectif est de favoriser un apprentissage optimal pour chaque élève. Cette approche repose sur des pratiques mises en œuvre en classe et à l'échelle de l'établissement pour aider les enfants à développer leurs compétences scolaires et socio-émotionnelles.
Sentiers vers le bien-être	K-12	Le programme TRAILS SEL développe des compétences socio-émotionnelles essentielles telles que l'empathie, la conscience de soi et le respect. Grâce à de courtes séances en classe, les enseignants aident leurs élèves à apprendre à gérer leurs émotions fortes, à prendre des décisions responsables et à construire des relations saines.
Wayfinder	K-12	Les compétences fondamentales de Wayfinder, étayées par la recherche, intègrent la capacité à donner du sens aux apprentissages, la pensée critique et les compétences d'avenir afin de relier les connaissances acquises en classe au monde réel. Le programme de Wayfinder se concentre sur l'enseignement des compétences dans six domaines clés : la conscience de soi, l'adaptabilité, l'empathie, la collaboration, l'autonomie et le sens de la mission.

Boston contre les brutes/Tous ensemble	3-6	Boston vs. Bullies est une initiative anti-harcèlement fondée sur des preuves, présentée par le Musée du sport et la communauté sportive de Boston, afin de lutter fermement contre le harcèlement.
Pratiques restauratives	5-8	La justice réparatrice en milieu scolaire vise à réparer les préjudices et à promouvoir des relations positives, en proposant des alternatives aux mesures disciplinaires punitives traditionnelles par l'accent mis sur le renforcement de la communauté, la responsabilisation et la réconciliation.

Divers programmes de développement des compétences sociales et de prévention de la violence sont mis en œuvre à l'échelle de l'établissement afin de garantir un environnement scolaire sûr et respectueux. Tous ces programmes privilégient une approche globale visant à renforcer les compétences sociales des élèves et à instaurer un langage commun au sein de l'école. Les programmes de prévention de la violence et de résolution des conflits intègrent un curriculum de développement des compétences sociales qui enseigne aux élèves à modifier les attitudes et les comportements contribuant au harcèlement et à la violence. Des leçons portant sur l'empathie, la maîtrise de soi, la résolution de problèmes, la prévention du harcèlement et la gestion de la colère sont proposées.

En complément de ces programmes, des présentations sont organisées à l'échelle du district à destination des parents, des élèves et de la communauté en général, sur les moyens de protéger les enfants contre le harcèlement scolaire et les dangers du cyberharcèlement. Ces présentations sont réalisées en collaboration avec le Massachusetts Aggression Reduction Center (MARC) de l'Université d'État de Bridgewater, le bureau du procureur du district de Middlesex et Project Alliance.