**Politique et procédures du Titre IX en matière de harcèlement sexuel**

1. **OBJECTIF** Les écoles publiques du DSST ont pour objectif de fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire dénué de toute discrimination fondée sur le sexe et de tout harcèlement sexuel pour les élèves, les membres de l'équipe et les membres de la communauté. Le but de ces procédures est de garantir une résolution rapide et équitable de toutes les plaintes de ce type.

Le DSST interdit le harcèlement sexuel en vertu de la loi du Colorado et de la loi fédérale, y compris les violations du Titre IX des amendements relatifs à l'éducation de 1972 (" Titre IX "), du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964 et de la loi anti-discrimination du Colorado. L'interdiction du DSST concerne toutes les formes de harcèlement sexuel illégal, y compris les comportements basés sur les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle et le statut de personne transgenre. Cette politique inclut les modifications mises en œuvre dans le cadre des règlements révisés du Titre IX publiés par le Département de l'éducation des États-Unis qui sont entrées en vigueur le 14 août 2020.

Cette politique sera disponible dans le bureau administratif de chaque campus des écoles publiques du DSST, publiée sur le site Internet du DSST, incluse dans le Manuel de l'élève et de la famille de chaque campus et disponible sur le site intranet du réseau pour les membres de l'équipe.

1. **PORTÉE DE CETTE POLITIQUE** Cette politique porte sur le harcèlement sexuel. D'autres politiques du DSST pouvant s'appliquer à des situations identiques ou similaires sont les suivantes :
2. Interdiction des violations des droits civils en vertu du Titre VII
3. Politique générale en matière de griefs telle que définie dans le Guide de l'élève et de la famille.
4. Directrices applicables au [Manuel des membres de l'équipe du DSST](https://drive.google.com/file/d/1-RLLPbV6BWnkqDHxB-V6Lu2D4U_mCSTd/view?usp=sharing)
5. Signalement obligatoire des cas de maltraitance et de négligence envers les enfants (section 1.2.b)
6. Relations entre les membres de l'équipe et les élèves (Section 1.2.d)
7. Déclaration contre le harcèlement (section 3.2)
8. Griefs du Manuel de l'élève et de la famille et procédures de règlement du Titre IX

Les membres de l'équipe du DSST sont invités à consulter les autres politiques applicables ainsi que contacter le département des ressources humaines du DSST pour s'assurer que chaque situation reçoit une réponse complète et appropriée.

1. **COORDONNÉES DU COORDINATEUR DU TITRE IX** Le coordinateur général du Titre IX du DSST peut être contacté aux coordonnées suivantes :

Sam Lapres, coordinateur du Titre IX, bureau central

(303) 524-6324

[Sam.Lapres@scienceandtech.org](mailto:Sam.Lapres@scienceandtech.org)

3401 Quebec St #2000, Denver, CO 80207

1. **AVIS À LE DSST** Le DSST ne peut pas réagir en cas de harcèlement sexuel s'il n'en est informé. Par conséquent, le DSST encourage tous les élèves, les membres de l'équipe et les membres de la communauté à signaler toute allégation ou information sur le harcèlement sexuel à tout membre de l'équipe du DSST, y compris ses coordinateurs du Titre IX.
2. **CONNAISSANCE RÉELLE** Tous les employés du DSST sont tenus de signaler (i) toute allégation de harcèlement sexuel ou (ii) toute information qui les amène à croire raisonnablement qu'il y a eu un comportement qui constitue un harcèlement sexuel. Des signalements peuvent également être effectués par des parents, des élèves ou d'autres personnes. Ces signalements doivent être effectués auprès de l'un des coordinateurs du Titre IX du DSST.

Pour faire un signalement d'un élève, d'un membre de l'équipe ou d'un membre de la communauté, veuillez soumettre un signalement qui [se trouve ici](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtKb6GO0NizV9CeFmDoBxEby7VwuFtrpxulI6MvvvN7NtcfQ/viewform)**.**

1. **RÉPONSE DU DSST À UN SIGNALEMENT** Après réception d'un signalement de harcèlement sexuel, le coordinateur du Titre IX contactera rapidement et confidentiellement le plaignant. Le coordinateur du Titre IX doit (a) parler de la disponibilité des mesures de soutien (b) prendre en compte toute demande de mesures de soutien, (c) informer le plaignant que les mesures de soutien sont disponibles même s'il ne dépose pas de plainte officielle et (d) expliquer le processus de dépôt d'une plainte formelle, le cas échéant. Sans égard au fait qu'une plainte formelle soit déposée ou non, le coordinateur du Titre IX doit remplir le formulaire de signalement de harcèlement sexuel disponible sur le site Internet du Titre IX du DSST ou voir la 1'annexe 1. Le coordinateur du Titre IX doit accomplir ces étapes dès que possible et au plus tard sept jours calendaires après avoir reçu le signalement de harcèlement sexuel.
   1. **MESURES DE SOUTIEN** Les mesures de soutien sont des services individualisés, non disciplinaires et non punitifs, dont le but est de rétablir ou de préserver l'égalité d'accès du plaignant aux programmes et activités éducatifs du DSST (y compris l'emploi), sans imposer un fardeau excessivement lourd à l'autre partie (c'est-à-dire le défendeur), et qui sont offerts gratuitement. Les mesures de soutien peuvent inclure, sans s'y limiter, le conseil, le mentorat, la modification des cours, les changements de l'horaire des cours, le contrôle, la surveillance ou des activités de justice réparatrice, selon ce qui est jugé approprié par le coordinateur du Titre IX.

Au moment opportun, le coordinateur du Titre IX doit proposer des mesures de soutien au plaignant et au défendeur. Le coordinateur du Titre IX doit proposer des mesures de soutien au plaignant conformément au paragraphe précédent. Le coordinateur du Titre IX doit proposer des mesures de soutien au défendeur dans les meilleurs délais et au plus tard sept jours calendaires après que celui-ci ait été informé du dépôt d'une plainte formelle.

Les mesures de soutien pour chacune des parties peuvent changer au cours du temps, et le Conseiller en mesures de soutien doit être attentif aux parties tout au long du processus. Ce conseiller doit veiller à ce que des mesures de soutien efficaces soient fournies jusqu'au règlement final.

* 1. **ABSENCE DE MESURES DE SOUTIEN** Si des mesures de soutien n'ont pas été proposées en réponse à un signalement ou à une plainte formelle, le coordinateur du Titre IX doit documenter de manière détaillée les raisons pour lesquelles cette absence de mesures était raisonnable étant donné les circonstances.

1. **PLAINTE FORMELLE** Toute personne (y compris un plaignant) peut déposer un signalement de harcèlement sexuel au coordinateur du Titre IX à n'importe quel moment. Un signalement peut être personnellement, par courrier électronique ou toute autre forme de communication électronique, par la poste, par téléphone ou par tout autre moyen efficace. Le signalement doit inclure la nature de la violation alléguée, le nom de la ou des personnes responsables de la violation alléguée (si elles sont connues) et toute autre information pertinente. Un plaignant (ou son parent ou tuteur, le cas échéant) ou le coordinateur du Titre IX, mais non un tiers qui fait un signalement, peut signer une plainte. Au moment du dépôt de la plainte, le plaignant doit participer ou tenter de participer au programme ou aux activités éducatives de l’école (y compris l'emploi). Dès le dépôt d'une plainte officielle, le coordinateur du Titre IX proposera des mesures de soutien (si elles n'ont pas déjà été proposées ou fournies) au plaignant et au défendeur. Les plaignants seront invités à remplir le formulaire figurant à l'annexe 2 de cette politique. Pour déposer une plainte, il n'est pas nécessaire que le plaignant remplisse ce formulaire.
   1. **RÉSOLUTION INFORMELLE.** Si et seulement si (a) une plainte formelle est déposée, et (b) la plainte ne concerne pas un harcèlement présumé d'un élève par un employé de l'école, un accord volontaire par écrit peut être conclu entre les parties sur une forme alternative de résolution informelle des conflits, comme par exemple les procédures de justice réparatrice, la médiation, l'établissement des faits ou l'arbitrage. Il est possible pour les parties de se retirer d'un tel processus à tout moment avant de convenir par écrit d'un processus défini. Les accords de résolution informelle qui remplaceraient une enquête formelle (par exemple, un arbitrage exécutoire) doivent être approuvés au préalable par le coordinateur du Titre IX. Une fois que toutes les parties ont signé un accord écrit pour recourir à une résolution alternative des conflits, sans objection de la part du coordinateur du Titre IX, cet accord est obligatoire par ses termes. Le coordinateur du Titre IX peut refuser d'approuver le recours à une résolution alternative des litiges pour certaines plaintes, y compris, sans s'y limiter, les plaintes pour violence sexuelle, ou refuser d'approuver certains accords, y compris, sans s'y limiter, ceux contenant des termes onéreux, et procéder à une enquête formelle. En cas de tentative infructueuse de résolution informelle (par exemple, un processus de justice réparatrice qui n'aboutit pas à la résolution espérée), l'affaire peut revenir à l'enquête formelle.
   2. **CONGÉ ADMINISTRATIF RETRAIT D'URGENCE PLANS DE SÉCURITÉ** Le DSST peut mettre un défendeur qui est un employé en congé administratif pendant que les allégations sont examinées et résolues. Le DSST peut faire retirer un défendeur qui est un élève si le retrait est nécessaire pour la protection de l'élève ou d'une autre personne contre une menace immédiate pour la santé physique ou pour la sécurité. Le retrait d'un élève d'un PEI ou d'un plan de la section 504 est conditionné à la conformité aux exigences de la loi relative à l'éducation des personnes handicapées ou de la section 504 de la loi sur la réinsertion, selon le cas. Si le plaignant et le défendeur restent à l'école pendant ou après l'enquête, le coordinateur du Titre IX doit décider si un plan de sécurité est recommandé et, le cas échéant, mettre en place le processus de création d'un plan de sécurité écrit. S'il est décidé de ne pas créer un plan de sécurité, cette décision doit être documentée par écrit.
   3. **PRÉSOMPTION D'INNOCENCE CHARGE DE LA PREUVE** Au début de toute enquête, le défendeur est présumé non coupable de harcèlement sexuel. La charge de la preuve pour renverser la présomption est qu'une violation de l'interdiction du harcèlement sexuel est plus probable qu'improbable, autrement dit, une violation a été prouvée par une prépondérance de la preuve. Au cours de chaque enquête, le plaignant et le défendeur doivent être traités avec respect et de manière équitable.
   4. **REJET SOMMAIRE RELATION AVEC LA DISCIPLINE** Si, dans le cadre d'une plainte formelle, l'enquêteur détermine que les allégations ne correspondent pas à la définition du harcèlement sexuel (ou à d'autres interdictions spécifiques à cette politique), ou qu'elles indiquent que le comportement n'a pas eu lieu dans le cadre d'un programme ou d'une activité éducative du DSST, l'enquêteur considérera sommairement l'incident comme résolu selon la plainte originale fournie. Si le défendeur se retire du DSST ou quitte son emploi à le DSST, ou si le plaignant demande le retrait de la plainte, ou si d'autres circonstances particulières empêchent une enquête permettant une détermination basée sur des preuves appropriées, l'enquêteur peut rejeter la plainte. « Indépendamment de ce rejet, le DSST peut prendre toute mesure disciplinaire ou corrective distincte appropriée contre un défendeur en vertu de son code de conduite des élèves ou de ses politiques et pratiques d'emploi. Toutefois, une telle action distincte ne peut être prise que si le DSST suit un processus conforme aux garanties d’une procédure régulière prévues pour le défendeur dans cette politique ».
   5. **ENQUÊTE PRINCIPE GÉNÉRAL** L'enquêteur doit mener une enquête sur chaque plainte formelle qui n'est pas soumise à une procédure de résolution informelle et qui n'est pas rejetée sommairement. L'enquête comprend l'évaluation de toutes les preuves disponibles, y compris les entretiens avec les témoins, la révision des documents pertinents et la consultation d'autres membres du personnel si nécessaire.
   6. **INTERDICTION DES FAUSSES PREUVES** Les plaignant(e)s, les défendeur(e)s et tous les témoins ont l'interdiction de faire sciemment de fausses déclarations ou de fournir d'autres preuves connues pour être faux, dans le cadre de toute enquête. Le DSST pourra prendre des mesures disciplinaires contre toute personne faisant de fausses déclarations ou fournissant d'autres fausses preuves. Les incohérences entre les preuves et un rapport d'enquête ou une détermination de responsabilité ne prouvent pas l'utilisation consciente de fausses preuves. Une mesure disciplinaire pour avoir sciemment fourni de fausses preuves ne représente pas une mesure de représailles telle qu'elle est interdite par cette politique.
   7. **AVIS ÉCRIT DE PLAINTE FORMELLE** L'enquêteur fournira une notification écrite au plaignant et au défendeur concernant (i) les allégations d'une plainte formelle et (ii) ce processus, y compris toute possibilité de résolution informelle. L'avis doit inclure :

a) Des détails suffisants pour permettre au défendeur de préparer une réponse. Cela comprend une description du comportement allégué, la date et le lieu du comportement, et les noms du plaignant et des autres parties concernées, le cas échéant.

b) Une déclaration selon laquelle le défendeur est présumé ne pas être responsable du comportement et que la responsabilité sera déterminée à la fin de la procédure.

c) Un avis sur les droits du plaignant et du défendeur d'avoir un avocat ou un conseiller non-avocat.

d) Une déclaration du droit du plaignant et du défendeur d'inspecter et de revoir toute preuve.

e) Une déclaration concernant l'interdiction de fournir de fausses preuves.

Si d'autres allégations surviennent et nécessitent une enquête, l'enquêteur en informera par écrit le plaignant et le défendeur. Un modèle de l'avis requis par ce paragraphe figure à l'annexe 3 de la présente politique.

* 1. **PREUVES PRIVILÉGIÉES ET PREUVES NON PERTINENTES** Les preuves qui sont privilégiées par la loi et les preuves d'une prédisposition sexuelle ou d'un comportement sexuel antérieur (à moins qu'ils ne soient présentés pour prouver qu'une personne autre que le défendeur a commis au le comportement allégué ou pour prouver un consentement légalement reconnu) ne sont ni admissibles ni pertinents dans ce processus.
  2. **RECUEIL INITIAL DES PREUVES** Le plaignant et le défendeur auront une opportunité raisonnable de présenter des témoins et d'autres preuves à l'enquêteur. Le DSST ne limitera pas la capacité de l'une ou l'autre des parties à recueillir des preuves ou à discuter des allégations, sauf si les discussions de l'une ou l'autre des parties dépasse les limites légales. Ces preuves doivent être fournies dans les 21 jours suivant la réception de l'avis écrit de la plainte officielle. L'enquêteur rencontrera chaque partie et la préviendra par écrit au moins 24 heures à l'avance de la date, de l'heure, du lieu et de l'objet de la réunion.
  3. **ACCÈS AUX PREUVES RÉPONSE ÉCRITE DES PARTIES** Une fois que tous les preuves auront été recueillies, l'enquêteur fournira au plaignant et au défendeur (et à leurs représentants, le cas échéant) une occasion égale d'examiner tous les preuves directement liées aux allégations de la plainte officielle. Si c'est possible, les preuves seront fournies sous un format électronique qui ne permet pas le téléchargement ou la copie. Les preuves comprendront tous les preuves à décharge et à charge et toute preuve sur laquelle l'enquêteur ne s'appuiera pas. Les parties peuvent soumettre une réponse écrite à l'enquêteur dans les 10 jours calendaires à compter de la réception ou de l'inspection des preuves.
  4. **PAS D'AUDIENCES EN DIRECT** Le DSST ne tiendra pas d'audiences en direct dans le cadre de la présente politique.
  5. **RAPPORT D'ENQUÊTE RÉPONSES DES PARTIES QUESTIONS PROPOSÉES.** L'enquêteur examinera toutes le preuves pertinentes découvertes pendant l'enquête et prendra en compte toute réponse écrite aux preuves soumise par l'une des parties. Après la date à laquelle toute réponse écrite doit être soumise, l'enquêteur préparera et publiera rapidement un rapport d'enquête écrit qui résume fidèlement les preuves pertinentes découvertes au cours de l'enquête. Le rapport d'enquête doit être remis aux parties et aux décideurs. Le rapport doit comprendre ou être accompagné d'un avis indiquant que les parties peuvent soumettre une réponse écrite au rapport et des questions écrites pertinentes que la partie souhaite poser à toute autre partie ou témoin. Un formulaire de cet avis est proposé à l'annexe 4. Cette réponse et les questions proposées doivent être fournies aux décideurs dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la transmission du rapport.
  6. **QUESTIONS ÉCRITES** Les décideurs doivent revoir le rapport d'enquête, les réponses des parties et les questions proposées, le cas échéant. Les décideurs devront soit exclure les questions comme non pertinentes, avec une explication à la partie qui propose la question, soit soumettre les questions pour des réponses et fournir ces réponses à chaque partie. Les décideurs autoriseront des questions supplémentaires limitées de la part de l'une ou l'autre des parties.
  7. **DÉCISION** Au plus tôt 10 jours suivant la distribution du rapport d'enquête, les décideurs détermineront la question de la responsabilité. Cette détermination doit être fondée sur des faits que les décideurs jugent plus probables qu'improbables (c'est-à-dire, par la prépondérance de la preuve), et la décision écrite doit inclure :

a) Un énoncé des allégations qui peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel ;

b) Un résumé de la procédure suivie à partir de la réception de la plainte officielle jusqu'à la prise de décision, y compris les avis fournis, les entretiens avec les parties et les témoins, les visites sur place et les méthodes employées pour recueillir d'autres preuves ;

c) Les constatations de fait ;

d) Les conclusions concernant l'application de tout code de conduite ou politique d'emploi aux faits ;

e) Une déclaration et une justification concernant :

i. les conclusions relatives à chaque allégation ;

ii. les sanctions disciplinaires, le cas échéant, imposées au défendeur et

iii. les mesures correctives, le cas échéant, visant à rétablir ou à préserver l'égalité d'accès du plaignant aux programmes et activités du DSST (y compris l'emploi, le cas échéant).

f) Une déclaration sur la procédure et les motifs d’appel. Un formulaire pour cette déclaration est fourni à l'annexe 5 et peut accompagner la détermination de responsabilité (comme indiqué à l'annexe 5) ou être incorporé dans ledit document.

1. **APPEL** **DÉPÔT ET MOTIFS** Un appel peut être déposé dans les cinq jours calendaires suivant la notification d'une détermination de responsabilité ou d'un rejet sommaire. L'avis doit seulement identifier la partie qui dépose l’appel, la décision ou le rejet faisant l'objet de l’appel, et lequel des trois motifs énumérés dans ce paragraphe, (a), (b) et/ou (c), constituera le(s) motif(s) de l’appel. Les parties peuvent décider d'utiliser un formulaire facultatif d'avis d’appel fourni à l'annexe 6. L'appel doit être déposé auprès des décideurs.

Les appels ne seront autorisés que sur la base d'un ou plusieurs des motifs suivants :

* + 1. Une irrégularité concernant la procédure a affecté le résultat de l'affaire ;
    2. Une nouvelle preuve qui n'était pas disponible au moment de la détermination de la responsabilité ou du rejet sommaire pourrait affecter le résultat de l'affaire où
    3. L'enquêteur ou les décideurs étaient en situation de conflit d'intérêts, avaient un parti pris contre l'une des parties, ou avaient un parti pris contre tous les plaignants ou tous les défendeurs.

8.1 **APPEL PROCÉDURE** Les décideurs, après la réception d'un avis d'appel, fourniront un avis aux deux parties (ou, dans le cas de l’appel d'un rejet sommaire, au plaignant) annonçant que l’appel a été déposé et que chaque partie aura cinq jours calendaires pour déposer une brève déclaration écrite soutenant ou contestant le résultat. Un modèle de formulaire de cette notification est fourni dans l'annexe 7. Les décideurs doivent aussi initier la formation d'un panel d'appel. Le panel d’appel recevra des copies de l'avis d'appel, des déclarations des parties qui contestent ou soutiennent la décision faisant l'objet de l'appel, de la plainte officielle et, le cas échéant, du rejet sommaire ou du rapport d'enquête et de la détermination de la responsabilité. Chaque partie peut joindre d'autres documents produits au cours de la procédure à sa déclaration soutenant ou contestant le résultat. Dans les 21 jours calendaires suivant la réception de toutes les informations requises, le panel d’appel rendra une décision écrite décrivant l'appel et les raisons de sa décision il communiquera sa décision aux parties de manière simultanée. En cas de partage égal des voix au sein du panel d’appel quant à la décision appropriée concernant l'appel, le rejet sommaire ou la détermination de la responsabilité sera maintenu(e).

1. **RECOURS** Une fois qu'il a été déterminé qu'un plaignant a été victime de harcèlement sexuel, le DSST peut imposer une ou plusieurs des mesures suivantes :
   * 1. Proposer au plaignant tout recours permettant de restaurer ou de préserver l'accès du plaignant au programme et aux activités éducatives du DSST (y compris l'emploi). Ces mesures peuvent inclure des mesures de soutien ou des actions similaires aux mesures de soutien qui ont un aspect disciplinaire envers le défendeur. Les mesures correctives peuvent rester confidentielles si cela est jugé nécessaire par l'école.
     2. Imposer toute sanction disciplinaire à un élève défendeur, y compris la participation obligatoire à des services de conseil, la révocation des privilèges extrascolaires (y compris, sans s'y limiter, les sports), des ordres de non-communication, des changements d'horaire, une suspension ou une expulsion à court ou à long terme, ou un changement de placement, dans la mesure où cela est autorisé par la loi.
     3. Imposer toute sanction disciplinaire à un employé défendeur, y compris la participation obligatoire à des services de conseil, des ordres de non-communication, une réaffectation, une suspension sans salaire ou la fin de l'emploi.
2. **DÉLAIS DÉDUCTIONS DU REFUS DE FOURNIR DES PREUVES** L'enquêteur, le conseiller, les décideurs ou le chef des ressources humaines peuvent proroger tout délai pour des raisons valables. En tout état de cause, le DSST fera tout son possible pour parvenir à une détermination de la responsabilité ou à une autre résolution dans les 120 jours suivant la réception par le DSST de la notification des allégations de harcèlement sexuel. L'enquêteur ou les décideurs peuvent prendre en considération les avantages de la réception d'un rapport concernant une enquête parallèle menée par les forces de l'ordre ou d'autre enquête pour déterminer la durée des activités d'enquête ou de la détermination de la responsabilité, mais ne doivent pas retarder indûment le processus pour assurer cette réception. L'enquêteur et le décideur sont autorisés, mais non tenus, de tirer des conclusions factuelles défavorables à partir du refus ou du manquement d'un plaignant ou d'un défendeur à être interrogé ou à fournir d'autres preuve demandées.
3. **CONFIDENTIALITÉ** L'identité des personnes qui ont dénoncé un harcèlement sexuel, du plaignant, du défendeur, de toute personne qui aurait été l'auteur du harcèlement et de tout témoin ne sera pas divulguée, sauf dans les cas prévus par la loi Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA), dans les conditions prévues par la loi ou si cela s'avère nécessaire pour la conduite d'une enquête officielle ou d'une procédure judiciaire.
4. **REPRÉSAILLES ET INTIMIDATION** Ni le DSST ni aucune autre personne ne peut intimider, menacer, contraindre ou discriminer une personne parce que celle-ci a exercé des droits, a participé ou refusé de participer à une procédure en vertu de cette politique. Les plaintes pour représailles peuvent être déposées par la personne affirmant avoir subi des représailles en vertu de la politique générale de traitement des griefs du DSST ou de la présente politique.
5. **CONSERVATION DES DOSSIERS** Tous les dossiers créés dans le cadre des activités prévues par cette politique, y compris, sans s'y limiter, le matériel de formation, les dossiers d'enquête, les dossiers de résolution informelle, les dossiers disciplinaires, les mesures de soutien, les décisions, les recours et les appels, seront conservés pendant sept ans.
6. **FORMATION** Tous les membres de l'équipe du DSST et son conseil d'administration devront recevoir une formation de base sur le Titre IX qui comprendra, sans s'y limiter, la définition du harcèlement sexuel et l'obligation des employés et des responsables de l'école de signaler tout harcèlement sexuel présumé au coordinateur du Titre IX. Toute personne qui exercera la fonction d'enquêteur, de conseiller, de praticien de la résolution informelle, de décideur ou de membre d'un panel d'appel doit avoir reçu ou recevoir une formation avancée appropriée sur le Titre IX en particulier, le cas échéant et sans limitation, sur tous les sujets couverts par la formation de base sur le Titre IX, la conduite d'enquêtes, les méthodes de résolution informelle, la préparation des rapports d'enquête, la préparation des déterminations de responsabilité, la conduite des appels, l'identification des preuves privilégiées ou non pertinentes (y compris le traitement des preuves d'un comportement sexuel antérieur), l'impartialité, l'absence de préjugés et l'absence de stéréotypes sexuels..
7. **PUBLICATION ET NOTIFICATIONS GÉNÉRALES** Le DSST inclura dans ses manuels pour les élèves et les membres de l'équipe, et publiera de façon bien visible sur son site Web ce qui suit :
8. Le nom ou le titre, l'adresse du bureau, l'adresse de courrier électronique et le numéro de téléphone de ses coordinateurs du Titre IX ;
9. La disposition des coordinateurs du Titre IX à recevoir à tout moment un signalement de harcèlement sexuel (que ce soit ou non par la personne présumée être la victime) ;
10. Une déclaration portant sur la politique de l'école de ne pas faire de discrimination fondée sur le sexe dans tout programme ou activité éducative qu'elle organise ou dans l'emploi, qui comprend une interdiction du harcèlement sexuel ;
11. Une copie ou un lien vers cette politique sur le harcèlement sexuel et les politiques connexes du DSST des politiques qui interdisent et prévoient des procédures pour recevoir et traiter les plaintes pour discrimination sexuelle.
12. Une copie ou un lien vers le matériel de formation utilisé par le DSST pour respecter le paragraphe "Formation" ci-dessus.
13. **APPLICATION CONTINUE DU CODE DE CONDUITE ET DE LA POLITIQUE D'EMPLOI** Aucune disposition de la présente politique n'empêche l'application ordinaire du code de conduite des élèves du DSST ou des politiques d'emploi de l'école à des questions ou problèmes autres que le harcèlement sexuel, sous réserve que cela ne soit pas fait à titre de représailles, comme interdit dans le paragraphe ci-dessus. Pour des raisons de clarté, les questions et problèmes autres que le harcèlement sexuel comprennent une inconduite qui était supposée être du harcèlement sexuel mais qui est une autre forme d'inconduite ou des questions qui sont révélées pour la première fois à la suite d'une procédure dans le cadre de cette politique.
14. **RÉVISION DE LA POLITIQUE** Le conseil d'administration du DSST révisera la présente politique et apportera les changements appropriés de temps à autre s'il le considère nécessaire, y compris, sans s'y limiter, si le règlement relatif au Titre IX publié à 85 Registre Fédéral 30572 (19 mai 2020) est modifié, abrogé, remplacé ou jugé illégal en toute partie dans un jugement définitif et sans appel d'un tribunal compétent.
15. **DÉFINITIONS** À moins que le contexte ne l'exige autrement :
    * 1. *Panel d'appel* s'entend de la ou des personnes désignées pour entendre un appel dans le cadre de la présente politique. Aucun membre du panel d'appel ne peut être impliqué dans la plainte en tant que défendeur ou témoin ou être partial d'une autre manière. Le panel d'appel peut inclure un conseiller sans droit de vote dans l'audition de l’appel, qui peut être l'avocat général du DSST, un avocat spécial ou toute autre personne appropriée. En aucune circonstance, un membre du panel d'appel ou un conseiller du panel d'appel ne peut être le coordinateur du Titre IX ou un des décideurs. Dans presque toutes les circonstances, le panel d'appel sera le chef des ressources humaines du DSST. Ce poste est actuellement occupé par Christine Nelson, qui peut être contactée au (303) 524-6324, [Christine.Nelson@scienceandtech.org](mailto:Christine.Nelson@scienceandtech.org). Si la chef des ressources humaines ne peut pas remplir la fonction du panel d'appel, elle peut nommer une ou plusieurs personnes impartiales au sein du réseau du DSST pour jouer ce rôle.
      2. *Plaignant* s'entend d'une personne qui est supposée être la cible d'un comportement qui pourrait constituer un harcèlement sexuel. Le "plaignant" comprend un plaignant potentiel, par exemple une personne identifiée par un tiers comme étant une victime potentielle de harcèlement sexuel.
      3. *Coordinateur* s'entend d'une personne désignée comme coordinateur du Titre IX pour l'ensemble du réseau du DSST ou pour une école particulière du DSST. Un coordinateur du Titre IX joue le rôle de coordinateur et peut déléguer cette responsabilité au cas par cas. Le DSST publiera de manière visible sur son site web et fera connaître de toute autre manière le nom des coordinateurs du Titre IX, tels qu'ils sont désignés de temps à autre.
      4. *Enquêteur* s'entend d'une personne pour évaluer objectivement la crédibilité des témoins, de synthétiser les preuves et de prendre en compte les circonstances uniques de chaque situation impliquée dans un acte ou un harcèlement sexuel systématique présumé. Le coordinateur peut être l'enquêteur ou peut déléguer cette responsabilité à un enquêteur extérieur qualifié. Un enquêteur ne peut avoir de conflit d'intérêts dans une affaire faisant l'objet d'une enquête.
      5. *Décideurs* s'entend désigne des personnes qui reçoivent de la part du coordinateur du Titre IX une recommandation concernant une plainte pour harcèlement sexuel, évaluent les preuves pertinentes et décident si la charge de la preuve a été remplie pour déterminer qu'un défendeur a commis des faits de harcèlement sexuel. Les décideurs seront le coordinateur du Titre IX, le conseiller en mesures de soutien et un membre de l'équipe administrative, à moins que l'un ou tous les décideurs ne soient impliqués dans la plainte en tant que défendeur ou témoin, auquel cas le chef des ressources humaines désignera un décideur indépendant. Les décideurs ne peuvent pas être un coordinateur du Titre IX et un enquêteur.
      6. *Mesures de soutien* veut dire des services individualisés, non disciplinaires et non punitifs, dont le but est de rétablir ou de préserver l'égalité d'accès du plaignant aux programmes et activités éducatifs du DSST (y compris l'emploi), sans imposer un fardeau excessivement lourd à l'autre partie (c'est-à-dire le défendeur), et qui sont offerts gratuitement. Les mesures de soutien peuvent inclure, sans s'y limiter, le conseil, le mentorat, la modification des cours, les changements de l'horaire des cours, le contrôle, la surveillance ou des activités de justice réparatrice, selon ce qui est jugé approprié par le coordinateur du Titre IX. Au moment opportun, le coordinateur du Titre IX doit proposer des mesures de soutien au plaignant et au défendeur.
      7. *Programme ou activité éducative* désigne les campus du DSST, le Bureau Central du DSST, et tous les sites, événements ou circonstances dans lesquels le DSST exerce un contrôle substantiel sur un défendeur et le contexte dans lequel le harcèlement sexuel présumé se produit.
      8. *Parties* désigne le(s) plaignant(s) et le(s) défendeur(s) dans une affaire individuelle.
      9. *Défendeur* désigne une personne présumée avoir commis un harcèlement sexuel.
      10. *Harcèlement sexuel* désigne :
16. Le comportement d'un employé ou d'un membre du conseil d'administration du DSST consistant à conditionner une aide, un avantage ou un service de l'école, y compris un emploi, à la participation à un comportement sexuel importun (c'est-à-dire le harcèlement de contrepartie)
17. Le comportement d'un membre de l'équipe du DSST constituant une inconduite sexuelle impliquant un élève ;
18. Le comportement de la part de toute personne qui est importune et qu'une personne raisonnable considérerait comme si grave, généralisée et objectivement offensante qu'elle prive effectivement une personne de l'égalité d'accès à l'emploi à le DSST ou au programme et aux activités éducatives du DSST.
19. Le comportement de toute personne à l'égard d'un employé ou d'un élève du DSST qui constitue une agression sexuelle, une violence dans les fréquentations, une violence domestique ou un harcèlement. Veuillez consulter 20 Code des États-Unis § 1092(f)(6)(A)(v) et 34 Code des États-Unis § 12291(a)(8), (10) et (30).

k) Le DSST emploie les critères suivants pour définir le *consentement* :

i. Le consentement est actif (et non passif), informé, conscient et volontaire (donné librement).

ii. Le consentement crée une autorisation mutuellement comprise en ce qui concerne les conditions de l'activité sexuelle.

iii. Selon la définition du consentement du DSST, "non signifie non" et "rien signifie non". Le silence et la passivité ne sont pas synonymes de consentement.

iv. Pour être valable, le consentement doit être donné immédiatement avant ou en même temps que l'activité sexuelle ou intime.

v. Le consentement peut être retiré à tout moment, pourvu qu'il soit clairement communiqué de manière verbale ou non verbale.

Il est possible qu'une personne soit harcelée sexuellement par des membres de son propre sexe.

L'interdiction du harcèlement sexuel par le DSST ne concerne pas les attouchements ou d'autres comportements non sexuels légitimes. Par exemple, un entraîneur d'athlétisme de lycée qui serre dans ses bras un élève qui a marqué un but ou le câlin de consolation d'un enseignant de maternelle pour un enfant qui a un genou écorché ne seront pas considérés comme du harcèlement sexuel.

De même, la démonstration faite par un élève d'une manœuvre ou d'une technique sportive nécessitant un contact avec un autre élève ne sera probablement pas considérée comme du harcèlement sexuel. Cependant, dans certaines circonstances, un comportement non sexuel pourrait avoir une connotation sexuelle et atteindre le niveau du harcèlement sexuel. Par exemple, si un enseignant fait des câlins répétés à des élèves et les entoure de ses bras dans des circonstances inappropriées, ce comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel.

1. **FONDEMENT JURIDIQUE DE CETTE POLITIQUE :**

20 U.S.C. [Code des États-Unis.] § 1681 *et seq.*

34 C.F.R. [Code des règlements fédéraux] §§ 106.8, 106.30, 106.44, 106.45 & 106.71

Lois révisées du Colorado §§ 24-34-101 *et seq.*

*Bostock v. Clayton County,* 590 U.S. \_\_, 140 S.Ct. 1731 (15 juillet 2020)

*Rosenberg v. Bd. of Educ.*, 710 P.2d 1095, 1100 n. 11 (Colo. 1985)

**Annexe 1**

**Rapport de harcèlement sexuel**

(À compléter par le Coordinateur du Titre IX)

1. Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Nom de l'informateur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Nom du plaignant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Nom du défendeur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Résumé du signalement : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pages jointes ? € Non € Oui ― Nombre ? \_\_\_

1. Est-ce que le rapport a été discuté avec le plaignant ? Oui  Non  Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Le plaignant, a-t-il :

été informé sur la disponibilité des les mesures de soutien, avec ou sans plainte formelle ?

Oui  Non 

reçu une explication concernant la procédure de dépôt d'une plainte formelle ? Oui  Non 

1. Est-ce que des mesures de soutien ont été demandées ? Oui  Non 
2. Est-ce que des mesures de soutien seront fournies ? Oui  Non . Dans l'affirmative, décrivez-les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Si la réponse aux points du 6 au 9 ci-dessus est "Non", écrivez en détail pourquoi (joindre des pages si nécessaire)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Pages jointes ? Oui  Non  Numéro ? \_\_\_\_\_\_
2. Une plainte formelle a été déposée par/pour le plaignant ? Oui  Non 
3. Une plainte formelle a été déposée par le coordinateur du Titre IX ? Oui  Non 

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature du coordinateur du Titre IX Date

**Annexe 2**

**Formulaire de signalement pour harcèlement sexuel (Titre IX)**

**Instructions pour remplir le présent formulaire** Si vous pensez que vous avez été victime de harcèlement sexuel, veuillez remplir ce formulaire et le soumettre directement, par voie électronique ou par la poste américaine, au coordinateur du Titre IX de l'école ou au coordinateur général du Titre IX du DSST. **Vous n'êtes pas tenu d'utiliser ce formulaire et pouvez déposer une plainte par tout autre moyen raisonnable, de manière orale ou écrite.** Si la victime de harcèlement sexuel est un mineur, le formulaire doit être rempli et signé par un parent ou un tuteur. Une personne que l'on considère comme une victime de harcèlement sexuel est le "plaignant".

Si vous faites un signalement pour un harcèlement sexuel dont vous avez été témoin ou dont vous avez connaissance envers une autre personne, veuillez le signaler au coordinateur du Titre IX de l'école ou au coordinateur général du Titre IX du DSST. **N'utilisez pas ce formulaire.** Veuillez identifier pour le coordinateur du Titre IX la victime, l'auteur présumé, la date, l'heure et le lieu du comportement, ainsi que d'autres détails factuels. **En vertu de la loi fédérale, seule une victime présumée (pour elle-même ou, pour un mineur, par le biais d'un parent ou d'un tuteur) ou le coordinateur du Titre IX a le droit de déposer une plainte.**

Veuillez écrire en caractères d'imprimerie ou à la machine lorsque vous remplissez ce formulaire. **Veuillez joindre des feuilles supplémentaires si nécessaire et indiquer le nombre de pages supplémentaires ci-dessous.**

|  |  |
| --- | --- |
| Nom du plaignant : |  |
| Parent ou tuteur (le cas échéant) |  |
| Adresse : |  |
| Numéro de téléphone : |  |
| Adresse e-mail : |  |

Je suis un/e : ☐Employé(e) ☐Étudiant(e) ☐ Parent/tuteur ☐D'autre ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

Vous avez le droit d'être représenté(e) par un conseiller (qui peut être un avocat, un défenseur ou quelqu'un d'autre) pendant la durée de la procédure de plainte. Si vous avez un conseiller, veuillez fournir ses coordonnées. Vous avez la possibilité de fournir ces informations à un autre moment.

|  |  |
| --- | --- |
| Nom : |  |
| Adresse : |  |
| Numéro de téléphone : |  |
| Adresse e-mail : |  |

Une personne présumée avoir commis un acte de harcèlement sexuel est appelée le "défendeur". Veuillez identifier le(s) défendeur(s) et indiquer leur relation avec l'école.

|  |
| --- |
|  |

☐Employé ☐ Étudiant ☐ Parent/tuteur ☐D'autre ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

|  |
| --- |
| Veuillez décrire les faits et les circonstances à l'origine de cette plainte. |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| Quand et où ces événements se sont produits Veuillez indiquer les dates, les heures et les lieux, si possible. |
| Veuillez fournir les noms de toute autre personne que vous pensez être victime de ce comportement : |
|  |
| Veuillez fournir les noms et les coordonnées de toute personne qui aurait pu être témoin du comportement allégué. |
|  |
|  |
| Si vous avez signalé ce comportement à une autre personne, veuillez indiquer à qui vous l'avez signalé et fournissez ses coordonnées (si vous les connaissez). |
|  |
| Si vous avez fait un signalement à un employé du DSST, veuillez indiquer quand, à qui et quelle réponse vous avez reçue. Veuillez noter que ce rapport n'est pas obligatoire | |
|  | |
|  | |
| Veuillez énumérer ci-dessous toute preuve que vous jugez pertinente. Cela peut inclure des supports audio ou visuels, des objets physiques, des documents en ligne, des messages texte, des messages vocaux, des captures d'écran, des courriers électroniques ou tout autre élément. Veuillez inclure toute information en possession de l'école ou du défendeur qui pourrait être utile (comme des courriers électroniques, des photos ou des vidéos).. |
|  |

|  |
| --- |
|  |
| Pouvez-vous fournir d'autres informations qui pourraient être utiles ? Par exemple, si ce comportement représente un harcèlement ou un comportement inapproprié pour d'autres raisons, vous pouvez l'expliquer ici. |
|  |
| Veuillez expliquer comment ce comportement vous a affecté(e). Cela englobe toute blessure ainsi que les conséquences sur votre capacité à accéder ou à bénéficier du programme ou des activités de l'école ou de votre emploi. |
|  |

|  |
| --- |
| Veuillez décrire le résultat ou la réparation que vous demandez. |
|  |
|  |

Veuillez apposer ci-dessous votre signature physique ou numérique

|  |  |
| --- | --- |
| Signature : |  |
| Nom (imprimé) |  |
| Cocher une case :  Date : | ☐Plaignant ☐Parent/tuteur ☐ Coordinateur du Titre IX |

**Avis au plaignant Le présent document est un document légal demandant une enquête formelle.** Veuillez garder une copie de ce formulaire rempli et de tout document justificatif pour vos dossiers.

Si votre plainte n'est pas considérée comme une plainte de harcèlement sexuel, mais qu'elle est considérée comme valable en vertu d'une autre politique de l'école, celle-ci vous en informera et examinera votre plainte en vertu de la politique appropriée.

**Annexe 3**

**Avis écrit de plainte formelle**

[À être rapidement préparé et fourni par l'enquêteur au plaignant et au défendeur après le dépôt d'une plainte officielle, si la plainte n'est pas rejetée sommairement.]

[Papier à en-tête du DSST]

[Date]

**PRENEZ AVIS QU'**une plainte formelle pour harcèlement sexuel a été déposée auprès de l'école. Je serai l'enquêteur au cours de cette procédure et je soumettrai un rapport d'enquête comportant des conclusions et des recommandations.

Dans ce genre de plaintes, la victime présumée est appelée le plaignant et l'auteur présumé est appelé le défendeur. Un des objectifs de cet avis est de s'assurer que le plaignant et le défendeur sont conscients de certains droits qu'ils peuvent exercer dans le cadre de ce processus. Il vise également à permettre au défendeur de se préparer à participer de manière adéquate à cette procédure. Lorsqu'une partie est un mineur, le parent ou le tuteur recevra cet avis. Les termes "plaignant" et "défendeur" peuvent dans certains cas désigner le représentant d'un mineur.

Au début de ce processus, le défendeur est présumé ne pas être responsable du comportement allégué. La détermination de la responsabilité sera établie à la fin du processus.

Plaignant \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Défendeur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Résumé de la plainte :

Date(s) du comportement \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lieu du comportement \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Noms des autres parties, le cas échéant : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Description du comportement allégué. Ceci est un résumé visant à fournir suffisamment de détails pour permettre au défendeur de préparer une réponse. (Vous pouvez joindre des pages supplémentaires)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Les deux parties, le plaignant et le défendeur, ont le droit d'être assistés par un avocat ou un non-avocat de leur choix, à leurs propres frais.

Le plaignant et le défendeur ont tous deux le droit de recueillir et de soumettre des preuves dans le cadre de cette procédure. Veuillez soumettre ces preuves directement auprès de moi. Ces preuves doivent être soumises dans les 21 jours suivant la réception du présent avis.

Tout au long de cette procédure, le plaignant et le défendeur auront tous deux la possibilité d'inspecter et d'examiner toutes les preuves que j'ai recueillies.

Présenter sciemment de fausses déclarations ou de fausses preuves constitue une violation de la politique et entraînera des mesures disciplinaires. Ces mesures ne sont pas des "représailles". Le simple fait qu'il y ait un désaccord entre les parties, ou entre une partie et un responsable de l'école chargé d'enquêter ou de prendre une décision sur cette affaire, ne démontre pas en soi la présentation délibérée de fausses preuves.

Si une des parties refuse de coopérer, je suis autorisé à terminer toutefois l'enquête et à délivrer un rapport. Il peut également arriver que je décide qu'une partie refusant de répondre aux questions ou de fournir des preuves signifie qu'elle n'a aucune raison de contester certains faits.

Je ferai le suivi nécessaire au cours de l'enquête. N'hésitez pas à me contacter pour toute question ou préoccupation.

/s/ Enquêteur

**Annexe 4**

**Avis aux parties sur le rapport d'enquête**

[À la fin de l'enquête, le présent avis accompagnera le rapport d'enquête et sera fourni par l'enquêteur au plaignant, au défendeur et au décideur.]

[Papier à en-tête du DSST]

[Date]

[Destinataire]

Ci-joint, vous trouverez une copie du rapport d'enquête sur une allégation de harcèlement sexuel dans laquelle vous êtes [le plaignant/le défendeur/les décideurs].

La poursuite de la procédure dans cette affaire sera traitée par le [décideur/d'autre titre], qui est :

[Nom/Titre]

[Adresse postale]

[Adresse e-mail]

[Téléphone]

Le plaignant et le défendeur ont tous deux le droit de soumettre une réponse écrite à ce rapport. Le plaignant et le défendeur ont aussi chacun le droit de soumettre des propositions de questions écrites et pertinentes qu'ils souhaitent que les Décideurs posent à l'autre partie ou à un témoin. **Toute réponse écrite ou proposition de questions doit être fournie aux [décideurs/d'autre titre] dans les cinq (5) jours après réception de ce rapport.**

Je voudrais remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce processus d'enquête.

/s/ [Enquêteur]

**Annexe 5**

**Avis aux parties sur la détermination de la responsabilité**

[Cet avis doit accompagner la communication de la détermination de la responsabilité au plaignant et au défendeur, ou y être incorporé. Le formulaire présenté ici est celui d'une lettre d'accompagnement].

[Papier à en-tête du DSST]

[Date]

[Destinataire]

Veuillez trouver ci-joint la détermination de la responsabilité concernant cette affaire. Cette détermination peut faire l'objet d'un appel pour l'un ou plusieurs des trois raisons suivantes :

* Vous pensez qu'une irrégularité procédurale a affecté le résultat de l'affaire ;
* Vous avez de nouvelles preuves qui n'étaient pas disponibles à la date de cette décision et qui auraient pu affecter le résultat de cette affaire où
* Vous pensez que soit j'étais partial, soit l'enquêteur était partial à votre égard ou à l'égard de toutes les personnes dans votre situation (c'est-à-dire à l'égard de tous les plaignants ou de tous les défendeurs).

Si vous désirez déposer un appel, veuillez m'envoyer un avis identifiant le ou les motifs pour lesquels vous déposez cet appel. Un formulaire optionnel d'avis d'appel est fourni dans **l'Annexe 6** de la politique et les procédures de harcèlement sexuel du Titre IX du DSST. Si un appel est déposé, je transmettrai votre avis d'appel à une commission d'appel formée en vertu de la politique de harcèlement sexuel du DSST et vous ferai parvenir un avis supplémentaire sur les détails de cette procédure.

/s/ [Décideurs]

**Annexe 6**

**Avis d'appel**

[Le présent document représente un formulaire approprié pour le dépôt d'un avis d'appel. Il peut être employé par un plaignant en réponse à un rejet sommaire ou par un plaignant ou un défendeur en réponse à une détermination de responsabilité.]

[Date]

Expéditeur : [Nom et coordonnées de la partie qui dépose l’appel].

Destinataire [Nom, titre et coordonnées des décideurs]

À qui de droit :

Je dépose un appel contre (cocher une case) € le rejet sommaire € la détermination de la responsabilité dans cette affaire qui date du [date]. Je considère que (cochez les cases appropriées et résumez les détails, si vous le désirez) :

☐ A Une irrégularité concernant la procédure a affecté le résultat de l'affaire. Décrivez-la (facultatif) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

☐ Je dispose de nouvelles preuves qui n'étaient pas disponibles à la date de cette décision et qui auraient pu affecter le résultat de cette affaire. Décrivez-les (facultatif)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

☐ (Cochez la case appropriée) ☐ l'enquêteur ou ☐ les décideurs a/ont fait preuve de partialité à mon égard ou à l'égard de toutes les personnes dans ma situation. Veuillez faire une description (optionnel) :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

/s/ [plaignant ou défendeur]

**Annexe 7**

**Avis d'appel aux parties**

[À être fourni par les décideurs au plaignant en cas d’appel contre un rejet sommaire, ou au plaignant et au défendeur en cas d’appel contre une détermination de responsabilité.]

[Papier à en-tête du DSST]

[Date]

[Adressé au plaignant en cas d’appel contre un rejet sommaire ou au plaignant et au défendeur en cas d’appel contre la détermination de la responsabilité.].

Cette lettre confirmera que j'ai reçu un avis d'appel concernant cette affaire. Si vous n'avez pas déposé l'avis d'appel, vous le trouverez ci-joint. Vous avez la possibilité de déposer une brève déclaration écrite contestant ou appuyant le résultat de cette affaire dans les cinq (5) jours après réception de cet avis. L'avis d'appel et les déclarations écrites seront fournis au panel d'appel, avec la plainte officielle et, le cas échéant, soit le rejet sommaire, soit le rapport d'enquête et la détermination de la responsabilité.

Vous pouvez joindre d'autres documents relatifs à cette procédure à votre déclaration écrite.

/s/ [Décideurs]