Cette politique de lutte contre la discrimination : Les élèves abrogent et remplacent toutes les politiques, mémos et/ou orientations
Approbation du chancelier: _ Lewis D. Ferebee
En vigueur : 22 juillet

Politique de lutte contre la discrimination : Élèves

I. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Les écoles publiques du district de Columbia (DCPS) s'engagent à garantir que chaque élève se sente aimé, mis au défi et préparé à influencer positivement la société et à s'épanouir dans la vie en offrant des environnements d'apprentissage rigoureux et inclusifs pour tous les élèves.

Pour répondre à cet engagement, le DCPS se concentre sur la création d'un environnement dans lequel nous éliminons les écarts d'opportunité, interrompons les préjugés institutionnels et supprimons les obstacles au succès académique et social, en particulier pour les élèves de couleur. Pour promouvoir un environnement équitable et exempt de discrimination, le DCPS fournira accès, inclusion et affirmation, offrant le plus de soutien là où les plus grandes disparités ont persisté. Le DCPS s'engage également à fournir un environnement sans discrimination pour le personnel et les visiteurs. L'avis de non-discrimination du DCPS et les coordonnées pour soumettre des demandes et déposer des plaintes sont disponibles à dcps.dc.gov/non-discrimination.

Cette politique énonce l'interdiction de discrimination de tous types par DCPS et aborde les différentes formes de discrimination et les traits protégés ; elle est axée sur les droits des étudiants. Aucun texte de cette politique ne doit être interprété comme empêchant une organisation religieuse, ou toute organisation opérant à des fins éducatives, qui est gérée, supervisée ou contrôlée par ou en lien avec une organisation religieuse, de limiter l'admission ou de donner la préférence à des personnes de la même religion, tel que déterminé par l'organisation pour promouvoir les principes religieux de celle-ci.

Cette politique annule et remplace toutes les politiques, mémorandums et directives précédemment publiés par le DCPS concernant ce sujet.

II. AUTORITÉ ET LOI APPLICABLE [1]

Source	Citation
Loi fédérale	- Le titre IX des amendements à la loi sur l'éducation de 1972 (titre IX), 20 U.S.C. § 1681 - Section 504 de la loi sur la réhabilitation de 1973, 29 U.S.C. § 701 et suiv. - Titre II de la Loi américaine sur les personnes handicapées de 1990, 42 U.S.C. § 12101 et suiv. - Titre VI de la loi sur les droits civils de 1964, 42 U.S.C. § 2000d et suiv.
Règlementations fédérales	- Règlement d'application du Titre IX, 34 C.F.R. Partie 106
Droit du district de Columbia	- Loi sur les droits de l'homme de D.C. de 1977, Code D.C. § 2-1401 et suiv. - Loi sur l'accès à la langue de 2004, Code D.C. § 2-1931 et suiv. - Loi d'amendement omnibus sur la sécurité scolaire de 2018, Code de D.C. § 38-951 et seq. et Code de D.C. § 38-952 et suiv. - Exigences des reporters mandatés, Code du D.C. §4-1501 et suiv.

[1] Rien dans cette politique ne prévaudra sur la loi fédérale, étatique ou locale.

Règlements municipaux du district de Columbia	- Procédures de plainte des étudiants, 5-B DCMR § 2405Grievance - Procédures pour les parents, tuteurs et visiteurs, 5-E DCMR § 405

III. TERMES CLÉS ET DÉFINITIONS

Le **harcèlement** désigne tout acte ou comportement sévère, répandu ou persistant, qu'il soit physique, électronique ou verbal, qui peut raisonnablement être prédit pour :

- Mettre un élève dans une peur raisonnable de subir des dommages physiques à sa personne ou à ses biens ;
- Causer un effet nuisible substantiel sur la santé physique ou mentale de l'étudiant.
- Interférer de manière substantielle avec la performance académique ou l'assiduité de l'étudiant ;
- Interférer considérablement avec la capacité de l'étudiant à participer aux activités ou services scolaires, ou à en bénéficier ; ou
- Perturber matériellement et substantiellement le processus éducatif ou le fonctionnement ordonné d'une école. (voir le code de D.C. § 2-1535.01)

La **couleur** signifie pigmentation de la peau ou teint.

Le **cyberharcèlement** signifie harceler en utilisant la technologie ou des dispositifs électroniques tels que les téléphones, les téléphones portables, les ordinateurs et Internet. Cela inclut, mais ne se limite pas à, l'e-mail, les messages directs, les messages texte et les publications sur Internet.

Le handicap désigne une déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs activités majeures de la vie. (D.C. Code § 2-1401.02(5A))

La discrimination signifie le traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de personnes. La discrimination peut prendre de nombreuses formes, y compris des blagues abusives, des insultes vulgaires, des menaces, du harcèlement, du cyberharcèlement, ou des agressions sexuelles/physiques par des enseignants ou des élèves. Elle peut également constituer un comportement non verbal tel que des déclarations graphiques et écrites ou des comportements qui sont physiquement menaçants, nuisibles ou humiliants. (voir D.C. Code 2-1401 et seq.)

Les responsabilités **familiales** signifient soutenir une personne dans une relation de dépendance, ce qui inclut, mais n'est pas limité à, des enfants, des petits-enfants et des parents. (voir D.C. Code § 2-1401.02(11A)-(12))

L'identité de genre ou l'expression de genre désigne l'identité, l'apparence, l'expression ou le comportement liés au genre d'un individu, indépendamment du sexe assigné à la naissance de l'individu. (voir D.C. Code § 2-1401.02(12A))

La non-conformité de genre signifie une personne dont l'expression de genre diffère des attentes stéréotypiques du sexe qui lui a été assigné à la naissance.[2]

Le harcèlement signifie un comportement non sollicité et non désiré.

[2] *Voir les directives de politique sur les personnes transgenres et non conformes au genre, disponibles à* dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/publication/attachments/DCPS%20Transgender%20Gender%20Non%20Conforming%20Policy%20Guidance.pdf.

Un environnement hostile désigne un comportement qui est suffisamment sévère, persistant ou omniprésent pour nier ou limiter la capacité d'une personne à participer à ou à bénéficier des programmes ou activités d'une école.

L'état matrimonial signifie l'état d'être marié, célibataire, en union domestique, divorcé, séparé et veuf. (D.C. Code § 2-1401.02(17))

L'origine nationale signifie le pays ou la région d'où sont issus les ancêtres d'une personne.

L'apparence personnelle signifie l'apparence extérieure mais est soumise aux exigences ou normes professionnelles. (D.C. Code § 2-1401.02(22))

L'affiliation politique signifie appartenir ou soutenir un parti politique. (Code D.C. § 2-1401.02(25))

La race signifie classification ou association basée sur l'ascendance ou l'ethnicité d'une personne.

La religion signifie tous les aspects de l'observance et des pratiques religieuses, ainsi qu'un système de croyance, qui peut ou non inclure la spiritualité. (voir D.C. Code § 2-1401 et suivants).

La représaille désigne toute action défavorable prise à l'encontre d'une personne pour avoir signalé une discrimination, participé à une enquête sur la discrimination ou s'opposée à une activité discriminatoire (par exemple, signer une pétition).

Le sexe désigne le genre d'une personne ; la discrimination basée sur le sexe comprend le harcèlement sexuel et la discrimination en raison de la grossesse, de l'accouchement, des conditions médicales associées, de l'allaitement et des décisions en matière de santé reproductive. (Code de D.C. § 2-1401 et seq.)

L'orientation sexuelle signifie être attiré romantiquement ou sexuellement par une personne.[3]

Le personnel désigne un employé ou un bénévole d'une école, un employé d'une entité avec laquelle l'école a un contrat, ou un employé ou un bénévole d'une entité avec laquelle l'école s'associe, qui agit en tant qu'agent de l'école dans l'école ou lors des activités parrainées par l'école. (Code D.C. § 38-951.01(5))

Le harcèlement signifie s'engager dans un comportement dirigé vers une personne spécifique qui pourrait amener une personne raisonnable à craindre pour sa sécurité ou celle des autres, ou à subir une détresse émotionnelle substantielle. (voir D.C. Code § 2-1401.02(29A) et § 22-3133)

Transgenre signifie une personne dont l'identité de genre ou l'expression est différente de celle traditionnellement associée à son sexe assigné à la naissance.[4]

---

[3] Voir les directives de politique sur les personnes transgenres et non conformes au genre, *disponibles à* dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/publication/attachments/DCPS%20Transgender%20Gender%20Non

%20Conforming%20Policy%20Guidance.pdf.

[4] Voir les directives de politique sur les personnes transgenres et non conformes au genre, *disponibles à* dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/publication/attachments/DCPS%20Transgender%20Gender%20Non%20Conforming%20Policy%20Guidance.pdf.

IV. EXIGENCES

A. Comportements interdits

Le DCPS interdit strictement la discrimination et les comportements sexuels répréhensibles de la part de tous les étudiants, du personnel et des visiteurs dans tout bâtiment ou programme de DCPS. La discrimination ne sera pas tolérée.

DCPS ne fait pas de discrimination et ne tolère pas la discrimination envers les employés, les candidats à l'emploi ou les étudiants en raison de leur race, couleur, religion, origine nationale, sexe (y compris la grossesse), âge, état matrimonial, apparence personnelle, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, statut familial, responsabilités familiales, scolarité, affiliation politique, informations génétiques, handicap, source de revenus, statut de victime d'une infraction intrafamiliale, ou lieu de résidence ou de travail.

DCPS interdit également le harcèlement fondé sur des caractéristiques protégées et les représailles contre une personne parce qu'elle a signalé une discrimination, déposé une plainte pour discrimination, ou participé à une enquête ou à un procès pour discrimination. Les employés reconnus coupables de discrimination, de harcèlement ou de représailles interdits seront soumis à des mesures disciplinaires.

La discrimination et le harcèlement sont interdits sous toutes leurs formes, y compris :

- Harcèlement;
- Cyberharcèlement ;
- Harcèlement;
- Violations de la loi sur l'accès à la langue de DC de 2004;
- Actes préjudiciables fondés sur la race, la couleur, l'origine nationale, le handicap, la religion, le sexe, l'âge, l'état civil, l'apparence personnelle, les responsabilités familiales, l'affiliation politique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (y compris les personnes transgenres, en transition et non conformes au genre);
- Échouer intentionnellement à utiliser les noms ou pronoms préférés ;
- Acte préjudiciable envers une personne qui élève des enfants, qui est enceinte ou qui allaite ;
- Code vestimentaire injuste ou appliqué de manière inégale;
- Refuser à quelqu'un l'accès à des activités sportives, des toilettes ou des installations en fonction de son genre ou de son identité de genre ; et
- Représailles.

La conduit sexuelle inappropriée[5] est interdite sous toutes ses formes, y compris:

- Violence dans les relations amoureuses;
- Violence domestique ;
- Performance sexuelle impliquant des mineurs ;
- Pornographie non consensuelle ;
- Harcèlement sexuel ;
- Abus sexuel ;
- Agression sexuelle ;
- Harcèlement ;

[5] Pour plus d'informations, veuillez consulter les politiques de DCPS sur la *prévention et la gestion des actes*

d'inconduite sexuelle entre élèves et la prévention des abus sexuels sur les élèves par le personnel à dcps.dc.gov/page/dcps-policies.

- Conditionner l'octroi d'une aide, d'un avantage ou d'un service à la participation de l'individu à des comportements sexuels non désirés (c'est-à-dire le harcèlement quid pro quo); et
- Comportement indésirable.

1. Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale

DCPS ne tolère pas la discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale. La discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale est tout comportement qui discrimine un individu en fonction de :

- Le pays, la région du monde ou le lieu d'où proviennent ou sont perçus comme provenant les ancêtres d'une personne.
- Le statut d'immigration ou de citoyenneté d'une personne;
- Le teint d'une personne, y compris le traitement différencié d'une personne en fonction de la couleur de sa peau;
- La maîtrise limitée de l'anglais d'une personne ou son statut d'apprenant en anglais ; ou
- L'ascendance réelle ou perçue d'une personne partagée ou les caractéristiques ethniques, y compris l'appartenance à une religion qui peut être perçue comme présentant de telles caractéristiques (comme les individus hindous, juifs, musulmans et sikhs).

La discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale peut prendre de nombreuses formes, y compris des insultes ethniques ou ancestrales, des moqueries, des stéréotypes ou des noms d'appel. Un individu peut également être harcelé en fonction de son apparence (y compris ses traits), de sa façon de s'habiller ou de parler, de manière liée à l'ethnicité ou à l'ascendance. Cela peut également inclure des menaces, des attaques ou d'autres comportements haineux motivés par la race.

En tant que district scolaire anti-raciste, le DCPS s'engage à surmonter le racisme systémique et les formes d'oppression intersectionnelles. Le personnel du DCPS s'engage à être anti-raciste en modifiant les identités individuelles, les mentalités et les pratiques, ainsi que la culture collective et le développement des politiques. Le DCPS s'engage à agir de manière consciente et délibérée pour lutter contre l'inégalité raciale individuelle et institutionnelle en veillant à ce que tous les élèves aient un accès équitable à une éducation de qualité, à des ressources, à un soutien et à des programmes. Le DCPS travaillera à offrir l'accès, l'inclusion et l'affirmation, en apportant le plus de soutien là où les plus grandes disparités ont persisté. Le DCPS s'attaquera aux disparités dans le développement du programme, les tests, la discipline, les interactions du personnel et l'identification des élèves en situation de handicap. En intégrant l'apprentissage socio-émotionnel, des pratiques culturellement réactives et un développement professionnel continu anti-raciste pour le personnel, DCPS veillera à ce que tous les élèves et le personnel se sentent aimés, accueillis, mis au défi et préparés chaque jour.

1. Discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression[6]

DCPS ne tolère pas la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut prendre la forme de remarques homophobes, de harcèlement basé sur l'orientation sexuelle ou de violence.[7] Cela peut inclure la discrimination fondée sur

[6] Pour plus d'informations sur les étudiants en transition, veuillez consulter dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/ ppolublication/attachments/DCPS%20Transgender%20Gender%20Non%20Conforming%20Policy%20Guidance.pdf or dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/publication/attachments/ LGBTQ%20Family%20Resource%20Guide.pdf. Les deux documents contiennent des ressources, y compris un outil de planification scolaire qui peut soutenir les élèves lors de leur transition.

[7] Pour plus d'informations, veuillez consulter dcps.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dcps/ppolublication/attachments/ DCPS%20Transgender%20Gender%20Non%20Conforming%20Policy%20Guidance.pdf ou dcps.dc.gov/sites/default/ files/dc/sites/dcps/publication/attachments/

la grossesse, l'accouchement, les conditions médicales connexes, l'allaitement ou les décisions relatives à la santé reproductive.[8]

a. Athlétisme

Tous les programmes sportifs doivent offrir des opportunités égales à tous les étudiants. Les étudiants doivent être autorisés à participer à des activités, telles que les sports intramuros et interscolaires, d'une manière qui est conforme à leur identité de genre.

b. Allaitement

Les étudiants ont le droit d'allaiter leur enfant dans tout endroit, public ou privé, où ils ont le droit d'être avec leur enfant, sans tenir compte de la couverture ou non du sein de la mère pendant ou à l'occasion de l'allaitement de leur enfant. DCPS doit permettre aux étudiants de rattraper tout travail manqué en raison d'une absence en classe liée à l'allaitement.

c. Codes vestimentaires

Les élèves ont le droit de s'habiller conformément à leur identité de genre dans les limites du code vestimentaire de l'école, et les codes vestimentaires doivent être appliqués de manière égale et juste à tous les élèves, indépendamment de leur genre ou de toute caractéristique physique. De plus, le personnel de l'école ne peut pas imposer des opinions subjectives ou personnelles sur la tenue vestimentaire des élèves (par exemple, le personnel faisant remarquer que le pantalon d'un élève est « trop serré »). En aucune circonstance, les élèves qui enfreignent le code vestimentaire ne doivent recevoir de suspensions en classe ou hors de l'école, ni être retirés de la salle de classe ou interdits d'entrer à l'école ou de participer à des activités et programmes parascolaires. Les codes vestimentaires de l'école doivent être neutres en matière de genre. Par exemple, les écoles ne peuvent pas exiger que « les filles portent des jupes ». Cela s'applique aux jours d'école réguliers ainsi qu'aux événements spéciaux tels que le bal.

d. Noms et pronoms

Les étudiants ont le droit d'être appelés par le nom et le pronom qui correspondent à leur identité de genre. Un changement de nom ou de genre ordonné par un tribunal n'est pas nécessaire, et l'étudiant n'a pas besoin de modifier ses dossiers officiels. Le refus intentionnel d'adresser un étudiant par son nom ou pronom préféré peut constituer une conduite discriminatoire.

e. Élèves enceintes/parents

Les élèves enceintes doivent être autorisées à continuer de participer aux cours et aux activités parascolaires. Le DCPS doit permettre aux élèves enceintes de choisir s'ils souhaitent ou non participer à des programmes d'enseignement spéciaux ou à des cours pour les élèves enceintes. Les élèves doivent être libres de prendre ces décisions de leur plein gré et sans pression de la part du personnel du DCPS. Tous les programmes alternatifs doivent offrir les mêmes types de programmation académique et, le cas échéant, des services d'éducation spéciale et des services connexes que le programme régulier de l'école. Les élèves enceintes ne doivent pas être tenues de soumettre un certificat médical pour participer aux activités, sauf si la soumission d'un certificat médical est requise pour tous les élèves participants.

LGBTQ%20Family%20Resource%20Guide.pdf. Les deux documents contiennent des ressources, y compris un outil de planification scolaire qui peut soutenir les élèves lors de leur transition.

[8] *Voir* D.C. Code § 2-1401.05(a).

DCPS doit fournir des aménagements raisonnables tels que des ajustements de siège ou de bureau, un accès à l'ascenseur, ou des voyages fréquents aux toilettes si nécessaire et en lien avec la grossesse. DCPS doit permettre aux étudiants de rattraper tout travail manqué en raison d'absences liées à la grossesse.

f. Toilettes/Équipements

Les étudiants ont le droit d'avoir un accès sûr aux toilettes et aux installations qui correspondent à leur identité de genre. Les étudiants peuvent utiliser les mêmes toilettes que leurs camarades sauf s'ils demandent des aménagements alternatifs. Les élèves transgenres ou non conformes au genre ne peuvent pas être contraints d'utiliser des toilettes unisexes comme seule option.

2. Discrimination basée sur le handicap

DCPS ne tolère pas la discrimination fondée sur le handicap. La discrimination fondée sur le handicap est tout comportement qui discrimine un individu en raison de son handicap réel ou perçu. La discrimination envers les personnes handicapées peut interférer avec la capacité des étudiants handicapés à recevoir l'éducation essentielle à leur développement académique et entraîner un refus d'une éducation publique gratuite et appropriée. Des exemples de discrimination basée sur le handicap peuvent inclure le fait de rabaisser ou de critiquer un étudiant ayant un handicap intellectuel ou d'entraver le passage d'un étudiant en fauteuil roulant.

3. Discrimination fondée sur la langue ou la maîtrise de l'anglais

DCPS ne tolère pas la discrimination basée sur la langue ou la maîtrise de l'anglais. DCPS offre un accès et une participation égale aux services publics, programmes et activités pour les résidents du district de Columbia qui ne peuvent pas ou qui ont une capacité limitée à parler, lire ou écrire en anglais.[10] Si quelqu'un contacte DCPS et qu'il ne peut pas parler, lire, écrire ou comprendre l'anglais, il a le droit de

- Demandez et recevez des services d'interprétation gratuitement;
- Demandez et recevez des documents essentiels dans leur langue sans frais ; et
- Faites une plainte si on vous refuse un service.

B. Enquêtes et conséquences des comportements interdits

Le DCPS est tenu de créer un environnement non discriminatoire et de fournir des recours lorsque des cas de discrimination se produisent. Si un étudiant, un membre du personnel ou un visiteur de l'école est accusé de se livrer à un comportement prohibé ou de représailles, l'équipe de Résolution Alternative et d'Équité (CARE) du DCPS suivra les procédures d'enquête détaillées dans les politiques de plainte actuelles du DCPS. Si une violation est constatée, des conséquences seront appliquées conformément à cette politique et à toutes les lois et réglementations locales et fédérales applicables. Grâce à l'enquête et à la résolution, l'équipe CARE de DCPS cherchera à réparer tout préjudice subi et à remédier aux échecs systémiques. Les résolutions peuvent entraîner un changement de politique, de service

[9] Le DCPS est tenu de fournir aux élèves en situation de handicap une éducation publique gratuite et appropriée (FAPE) en vertu de la loi sur l'éducation des individus handicapés (IDEA). Pour plus d'informations concernant l'IDEA au DCPS, veuillez consulter dcps.dc.gov/page/special-education-resources-parents. Les informations sur le programme Section 504 peuvent être trouvées à

dcps.dc.gov/page/section-504.

[10] Loi sur l'accès à la langue de 2004, Code D.C. § 2-1931 et seq. Pour plus d'informations sur la Loi sur l'accès à la langue de 2004, veuillez visiter dcps.dc.gov/page/language-access-policy.

[11] *Disponible sur* dcps.dc.gov/publication/response-grievances-filed-students-and-general-public.

la fourniture de services et/ou des mesures disciplinaires à l'encontre du répondant. Les mesures disciplinaires seront appliquées conformément aux politiques de discipline des élèves du DCPS.[12]

C. Prévention

Étant donné l'importance de prévenir et de traiter de manière proactive la discrimination dans nos écoles, DCPS :

- Crée un environnement où tous les étudiants se sentent aimés, mis au défi et préparés ;
- Fournit une formation continue sur l'anti-racisme et l'anti-discrimination pour le personnel de DCPS;
- Offre un développement professionnel socio-émotionnel pour le personnel de DCPS ;
- Fournit un développement professionnel autour de la pédagogie et des pratiques culturellement réactives pour le personnel ;
- Intègre des programmes et des activités de lutte contre la discrimination et le harcèlement dans les écoles et d'autres lieux du DCPS;
- Encourage les étudiants, les aidants et les visiteurs de l'école à signaler la discrimination et le harcèlement;
- Exige que le personnel scolaire signale la discrimination et le harcèlement;
- Applique un protocole à l'échelle du district pour répondre aux incidents de haine et de biais, peu importe l'intention ; et
- Réalise des évaluations climatiques pour déterminer si des environnements discriminatoires existent et y remédie lorsque cela est approprié.

D. Ressources

DCPS est disponible pour soutenir et répondre aux plaintes de discrimination, et l'équipe de stratégie et de programmation en matière d'équité de DCPS travaille à créer un environnement dans lequel DCPS élimine les écarts d'opportunités, interrompt le biais institutionnel et supprime les obstacles à la réussite académique et sociale. Chaque école dispose également d'un travailleur social/d'une équipe de santé mentale qui peut fournir un soutien aux élèves subissant un traitement discriminatoire et identifier des ressources communautaires. De plus, un soutien académique (par exemple, du tutorat) est disponible pour les élèves à la suite d'un cas de discrimination ou de harcèlement.

V. EXIGENCES D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Tous les employés de DCPS sont tenus de se conformer aux exigences énoncées dans cette politique. La mise en œuvre de cette politique sera renforcée par des formations sur l'anti-discrimination, le Titre IX, et les obligations de signalement fournies au personnel, ainsi que par un suivi et une supervision continus de l'équipe de soins de DCPS. Les formations aborderont comment identifier la discrimination et créer un environnement sans discrimination ainsi que les obligations de signalement du personnel.

DCPS s'engage à servir chaque élève avec équité, excellence, transparence et responsabilité, et à créer un environnement pour les élèves qui est exempt de discrimination et de harcèlement. Les questions ou préoccupations concernant cette politique et sa mise en œuvre doivent être adressées à l'équipe DCPS CARE à dcps.care@k12.dc.gov. Pour des préoccupations supplémentaires concernant ou des violations de cette directive, contactez le Responsable de

l'Intégrité en remplissant le Formulaire de Référence en Ligne ou en envoyant un e-mail à dcps.cio@k12.dc.gov.

[12] *Available at* dcps.dc.gov/publication/safe-and-positive-schools-policy.
[13] *Available at* dcps.dc.gov/page/office-integrity.

Le Bureau de l'Ombudsman peut servir de conseiller aux étudiants impliqués dans des doléances. Pour plus d'informations, voir sboe.dc.gov/page/office-of-the-ombudsman-for-public-education ou contacter :

Conseil d'État de l'Éducation
Bureau de l'Ombudsman pour l'Éducation Publique
One Judiciary Square
441 4th Street, NW, 530S
Washington, DC 20001
Téléphone: (202) 741-0886
Email : education.ombudsman@dc.gov