

RÈGLEMENT

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Textes connexes : ACA, ACA-RA, ACI, ACH, ACH-RA, GKA-RA
Bureau responsable : Bureau des opérations de district ; Bureau des ressources humaines et du développement

Enquête sur le harcèlement sexuel d'employés de MCPS selon le Titre IX

I. OBJECTIF

Etablir des procédures pour répondre avec promptitude aux plaintes de harcèlement sexuel d'employés de MCPS selon le Titre IX

II. CONTEXTE

*Le harcèlement sexuel est une violation du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964, modifiée en 1972 et 1991, et peut donner lieu à des poursuites en tant que discrimination dans l'emploi. Les allégations de discrimination dans l'emploi, y compris le harcèlement sexuel, doivent être signalées conformément au règlement ACA-RA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*.*

Bien que le titre IX soit généralement entendu comme texte applicable aux élèves, dans certaines circonstances énoncées dans le présent règlement, le harcèlement sexuel d'employés peut donner lieu à des poursuites en vertu du Titre IX, conformément à l'interprétation du Département américain de l'Éducation. En 2020, le département américain de l'Éducation a précisé des protocoles de réponse et d'enquête pour les plaintes de harcèlement sexuel du Titre IX qui diffèrent des protocoles de réponse et d'enquête liés aux allégations de discrimination du Titre VII. Les protocoles du Titre IX sont énoncés dans le présent règlement.

Certaines formes de harcèlement sexuel peuvent également constituer un comportement criminel entraînant des sanctions pénales.

Il est conseillé aux employés, y compris les superviseurs, de demander un conseil, un soutien et/ou des informations au sujet du harcèlement sexuel ou de comportements incorrects de nature sexuelle auprès du Programme d'aide aux employés (EAP) ; du Bureau

des ressources humaines et du développement (OHRD), du Département de la conformité et des enquêtes (DCI) ; ou auprès du coordinateur du Titre IX à l'Office of District Operations, Student Welfare and Compliance.

III. DÉFINITIONS

A. *Le harcèlement sexuel* constitue une violation du Titre VII du Civil Rights Act de 1964, modifié en 1972 et 1991, et/ou du Titre IX du Education Amendments Act de 1972 :

1. *Le harcèlement sexuel peut être invoqué en tant que discrimination à l'emploi selon le Titre VII*, dès lors qu'une personne subit des avances sexuelles indésirables, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle. Ces comportements caractérisent un harcèlement sexuel lorsque :

- a) la soumission à ce type de comportement est faite, explicitement ou implicitement, selon un terme ou une condition de l'emploi d'un individu ; ou
- b) la soumission ou le rejet d'un tel comportement par un individu devient la base des décisions d'emploi qui affectent ces individus ; et/ou
- c) ce comportement a pour but ou pour effet de perturber de manière excessive les résultats du travail d'un individu ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

2. *Le harcèlement sexuel est passible de poursuites en vertu du titre IX*, selon l'interprétation du Département américain de l'Éducation, dès lors qu'une personne subit un ou plusieurs des éléments suivants :

- a) Un employé de MCPS en capacité de mettre en place une aide, une prestation ou un service MCPS pour la participation d'une personne sous forme de comportement sexuel indésirable.

- b) Un comportement indésirable décrit par une personne raisonnable dont le niveau objectif de gravité, d'invasion et d'offense est capable de nuire de manière avérée à l'égalité d'accès pour un individu à un programme ou à une activité d'éducation de MCPS, défini dans les règlements du Titre IX comme des lieux, des événements ou des circonstances lors desquels MCPS a exercé le contrôle à la fois sur un plaignant et sur le suspect, ainsi que sur le contexte dans lequel le harcèlement sexuel s'est produit.
 - c) « Agression sexuelle », « violence dans les relations amoureuses », « violence domestique » ou « harcèlement » au sens de la loi américaine sur la violence contre les femmes (Violence Against Women Act).
3. Une *tierce partie* est une personne, autre qu'un employé ou un élève de MCPS, qui participe à des activités de MCPS ou est présente sur la propriété du MCPS et est sous l'autorité ou le contrôle du MCPS, et peut inclure, sans s'y limiter, les parents/tuteurs légaux, les mentors, les bénévoles, les fournisseurs, les prestataires, les entraîneurs et autres individus avec lesquels des employés et/ou les élèves interagissent sur la propriété de MCPS.

III. PROCÉDURES

A. Application aux employés

- 1. La Politique ACI du Conseil, *Harcèlement sexuel d'employés de MCPS* ; la Réglementation MCPS ACA-RA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle* ; et le règlement s'applique aux incidents de harcèlement sexuel impliquant des employés de MCPS, commis par une personne de l'un ou l'autre sexe contre une personne du sexe opposé ou du même sexe. Il est contraire à la loi, à la politique du Conseil et aux règlements de MCPS que les employés de MCPS commettent des actes de harcèlement sexuel.
- 2. Il incombe au personnel de supervision de reconnaître des actes de harcèlement sexuel et de prendre immédiatement des actions nécessaires.

B. Plainte de harcèlement sexuel

- 1. Les employés de MCPS qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel doivent immédiatement le signaler. Une personne tierce peut également

faire un signalement de harcèlement sexuel.

2. Le signalement peut se faire verbalement ou par écrit.
3. MCPS maintiendra la confidentialité des enquêtes, y compris les plaintes des employés et des tiers pour harcèlement sexuel, conformément aux lois applicables et à la responsabilité de MCPS d'enquête et de traitement de ces plaintes.
4. Aucune action négative ne sera prise contre un individu pour avoir signalé un incident, ou avoir participé ou coopéré dans le cadre d'une enquête d'un incident présumé.

C. Enquête sur une plainte de harcèlement sexuel du Titre VII

1. Une plainte de harcèlement sexuel en vertu du Titre VII peut être signalée par un employé ou un tiers en remplissant le formulaire 230-39, *Plainte de discrimination ou d'intimidation sur le lieu de travail* ; en contactant directement le DCI par e-mail à DCI@mcpsmd.org ; ou en consultant l'EAP ou son directeur/superviseur, selon le cas, qui soumettra le problème au DCI.
2. L'enquête sur une plainte de harcèlement sexuel en vertu du Titre VII suivra le processus du Règlement MCPS ACA-RA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*.

D. Enquête sur une plainte de harcèlement sexuel du Titre IX

1. Pour solliciter une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel en vertu du Titre IX, l'employé doit remplir le formulaire MCPS 0109.22 EGPS, *Plainte formelle en matière de discrimination en vertu du Titre IX* et le soumettre au coordinateur du Titre IX au TitleIX@mcpsmd.org, qui notifiera le DCI.
2. Une plainte officielle de harcèlement sexuel en vertu du titre IX est soumise aux rejets obligatoires et permissifs suivants :
 - a) Rejet obligatoire d'une plainte formelle
 - (1) Le coordinateur du Titre IX doit rejeter la plainte formelle dès lors que :
 - (a) La conduite alléguée dans la plainte formelle ne répond pas à la définition du titre IX du harcèlement

sexuel, même si la conduite est prouvée ; ou

(b) La conduite ne s'est pas produite dans le cadre des programmes/activités d'éducation de MCPS.

(2) Le rejet obligatoire d'une plainte officielle ne contredit pas une poursuite en vertu du règlement ACA-RA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle* ; le *Code de conduite de l'élève de MCPS* ; ou le *Code de conduite des employés de MCPS*.

b) Rejet discrétionnaire d'une plainte formelle

(1) Le coordinateur du Titre IX peut rejeter la plainte formelle dès lors que :

(a) Le plaignant informe par écrit le coordinateur du Titre IX qu'il souhaite retirer sa plainte formelle ; ou

(b) Le répondant n'est plus inscrit ou employé par MCPS ; ou

(c) Des circonstances spécifiques empêchent MCPS de rassembler des preuves suffisantes pour parvenir à prendre une décision quant à la plainte formelle ou aux allégations qu'elle contient.

3. Dès réception et examen d'une plainte officielle, le coordinateur du Titre IX ou son représentant fournira un avis écrit des allégations aux parties connues et désignera un enquêteur.

4. L'enquêteur rassemblera des preuves pour parvenir à établir les responsabilités. Les parties auront une possibilité égale d'apporter des preuves à l'enquêteur, y compris des déclarations, des témoins et d'autres éléments de preuve.

5. Il existe la présomption que le répondant n'est pas responsable de la conduite alléguée, jusqu'à ce qu'une décision posant les responsabilités soit prise à la fin de l'enquête.

6. Avant la finalisation du rapport d'enquête, une période d'examen des preuves se déroule, au cours de laquelle l'enquêteur envoie à chaque partie et à son conseiller les preuves en lien direct avec les allégations. Les parties

disposeront de 10 jours calendaires pour soumettre une réponse écrite.

7. A l'issue de la période d'examen des preuves, l'enquêteur examinera les réponses écrites et rédigera un rapport d'enquête préliminaire.
8. Une fois le rapport d'enquête terminé, chaque partie et son conseiller disposeront de 10 jours calendaires pour examiner le rapport et fournir une réponse écrite.
9. A l'issue la période d'examen du rapport d'enquête, le directeur ou son délégué évaluera le rapport d'enquête et toute réponse écrite et formulera une préconisation au Directeur de l'OHRD, qui établira les responsabilités dans les cinq jours ouvrables suivant l'examen de ces documents. La décision sera envoyée simultanément aux parties.
10. La décision statuant sur le caractère de harcèlement sexuel de la conduite alléguée en vertu du Titre IX sera prise en utilisant la norme de la prépondérance de la preuve.

E. Faire appel d'une décision de harcèlement sexuel en vertu du Titre IX

1. Une décision de la responsabilité par le Directeur de l'OHRD peut faire l'objet d'un appel par l'une ou l'autre des parties auprès du directeur des opérations (COO)/délégué.
2. Un appel doit être déposé par la partie dans les 10 jours ouvrables suivant la publication de la décision.
3. L'une ou l'autre des parties peut faire appel de la décision relative à la responsabilité ou du rejet d'une plainte officielle sur la base de/d' :
 - a) Un vice de procédure qui aurait affecté l'issue de l'enquête ;
 - b) Nouveaux éléments de preuve qui n'étaient pas raisonnablement disponibles au moment de la décision posant la responsabilité ou le rejet, et qui pourraient avoir une incidence sur l'issue de l'affaire.
 - c) Un coordinateur, enquêteur ou de décideurs du Titre IX qui avaient un conflit d'intérêts ou un parti pris qui a affecté l'issue de l'affaire.
4. Un agent d'audience COO qualifié sera désigné.

5. Si un appel est sollicité, l'agent d'audience en avisera l'autre partie par écrit.
6. Les deux parties auront la possibilité de soumettre une déclaration écrite au sujet de la décision.
7. Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la plainte écrite, l'agent d'audience :
 - a) Examinera les documents d'enquête et tous les arguments soumis par écrit par les parties ;
 - b) Rendra une décision écrite décrivant le résultat de l'appel et les raisons de la décision qui sera envoyée simultanément aux parties ; et
 - c) Informera de la décision les parties et de leur droit en vertu de la politique BLB du conseil, *Règles de procédure en matière d'appel et d'audience* et de la loi de l'État pour faire appel de la décision auprès du conseil dans les 30 jours civils.

F. Résolution informelle d'une plainte de harcèlement sexuel du Titre IX

1. À tout moment avant de parvenir à une décision qui établisse les responsabilités, toute partie peut demander une résolution informelle de la plainte officielle.
2. La participation à la résolution informelle est volontaire. Les deux parties doivent donner leur consentement volontaire et écrit au processus de règlement informel.
3. Le processus de résolution informelle ne peut pas être utilisé pour résoudre une plainte formelle d'allégations selon portant sur un employé qui a harcelé sexuellement un élève.

Sources connexes :

Loi des Droits Civils de 1964 (Civil Rights Act of 1964), Titre VII; Titre IX de la *Loi des Amendements Éducatifs de 1972 (Education Amendments Act of 1972)*, comme amendés ; *Lignes directrices en matière de harcèlement sexuel (Sexual Harassment Guidelines)* de l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (29 C.F.R. §1604.11) ; le *Violence Against Women Act of 1994 (Loi sur les violences faites aux femmes de 1994)* ; le Code Annoté du Maryland 34 U.S.C. § 12291 (Annotated Code of Maryland), l'Article sur l'Éducation (Education Article), §7-424 ; le Protocole d'entente (Memorandum of

Understanding)¹; *Code de conduite de l'élève de MCPS (MCPS Student Code of Conduct)*;
Code de conduite de l'employé de MCPS (MCPS Employee Code of Conduct)

Historique de la réglementation : Nouveau règlement, 1er février 2023.

¹Titre complet : les protocoles de signalement des incidents sujet à l'application de la loi sont définis dans le *Protocole d'entente liant le service de police du comté de Montgomery et Montgomery County Public Schools et d'autres agences sur le programme d'officiers de l'implication de la communauté (Community Engagement Officer) et d'autres réponses des forces de l'ordre aux incidents survenant à l'école, 4 août 2022. (Protocole d'entente)*

DÉCLARATION DE NON-DISCRIMINATION DE MCPS

Montgomery County Public Schools (MCPS) interdit toute discrimination illégale basée sur la race, l'appartenance ethnique, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, la religion, le statut d'immigrant, le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le statut de familial/structurel/parental, le statut matrimonial, l'âge, le handicap (cognitif, socio-émotionnel ou physique), la condition de pauvreté et le statut socio-économique, la langue, ou tout autre attribut ou affiliation protégés légalement ou constitutionnellement. La discrimination affaiblit les efforts de longue date entrepris par notre communauté pour créer, encourager, et promouvoir l'équité, l'intégration, et l'acceptation pour tous. Le Conseil interdit l'utilisation de langage et/ou l'affichage d'images et de symboles qui incitent à la haine et vraisemblablement susceptibles de perturber considérablement les opérations ou les activités de l'école ou du district. Pour de plus amples informations, veuillez examiner la Politique ACA du Conseil Scolaire de Montgomery County, *Non-discrimination, équité, et compétences culturelles*. Cette politique affirme la conviction du Conseil Scolaire que chaque élève compte, et en particulier, que les résultats éducatifs ne devraient jamais être prévisibles en fonction des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu. Cette politique établit également que l'équité requiert des étapes préventives d'identification et de redressement des préjugés implicites, des pratiques qui ont un effet disparate injustifié, et des obstacles structurels et pédagogiques qui entravent l'égalité des opportunités éducatives ou professionnelles. MCPS fournit aussi un accès égal aux scouts, garçons et filles, et à d'autres groupes de jeunes institués.**

Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre les élèves de MCPS*	Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre le personnel de MCPS*
Directeur du service Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Relations Compliance Officer Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Pour les demandes d'aménagement des élèves en vertu du paragraphe 504 de la loi de 1973 sur la réhabilitation	Pour les demandes d'aménagement du personnel en vertu de la Loi sur les Américains en situation handicap
Coordinateur de la Section 504 Office of Academic Officer Unité de la résolution et la conformité 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Pour les demandes de renseignements ou les plaintes pour discrimination sexuelle en vertu du titre IX, y compris pour harcèlement sexuel, à l'encontre des élèves ou du personnel*	
Le coordinateur Title IX Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Les plaintes pour discrimination peuvent être déposées auprès d'autres organismes, tels que : L'U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY) ; le Maryland Commission on Civil Rights (MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov ; ou le U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Cet avis est conforme à l'amendement de la Loi fédérale sur l'enseignement primaire et secondaire.

Ce document est disponible sur demande dans d'autres langues et en format différent en application du *Americans with Disabilities Act* (Loi pour les américains atteints de handicap), en contactant le Department of Communications (Service de communication) de MCPS au 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), ou à l'adresse PIO@mcpsmd.org. Les individus nécessitant les services d'un interprète en langue des signes ou d'une translittération peuvent contacter le bureau MCPS des services d'interprétation au 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, ou MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.