

# POLITIQUE BOARD OF EDUCATION OF MONTGOMERY COUNTY

---

**Textes connexes :** ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, GEG-RA, JHF, JHF-RA

**Bureaux responsables :** Chief of Staff Montgomery County Public School ; Teaching, Learning, and Schools ; Strategic Initiatives ; Districtwide Services and Supports; Human Resources and Development; General Counsel

## **Non-discrimination, équité et compétences culturelles**

### **A. OBJECTIF**

Affirmer la volonté du Conseil d'éducation du comté de Montgomery de bâtir une communauté éducative guidée par ses cinq valeurs fondamentales : apprentissage, relations, respect, excellence et équité.

Affirmer l'engagement profond du Conseil à fournir à chaque élève un accès équitable aux opportunités éducatives, à la rigueur, aux ressources et au soutien conçus dans la volonté d'optimiser la réussite scolaire ainsi que le bien-être physique, psychologique et socio-émotionnel de l'élève, et s'assurer que tout le personnel soit en capacité d'accomplir le meilleur travail possible.

Réitérer la conviction du Conseil d'Education que chaque élève compte, et en particulier, que les résultats éducatifs ne doivent jamais être déterminés par les caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu, et que l'équité exige de mettre l'accent et d'accorder une attention particulière pour atténuer les écarts dans la réussite des élèves.

Établir et promouvoir un cadre qui prépare tous les élèves à vivre et à travailler dans une société ouverte sur le monde ; qui favorise un environnement d'apprentissage positif qui englobe toutes les différences particulières et individuelles ; et qui s'organise depuis la perspective de l'équité pour prendre en considération l'incidence de tout programme, pratique, décision ou action sur tous les groupes d'élèves, en accordant de manière stratégique une attention sur les groupes d'élèves marginalisés.

Affirmer l'engagement résolu du Board que tous les élèves et tout le personnel seront compétents au niveau culturel, et qu'ils démontreront un respect mutuel sans tenir compte des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.

Faire respecter les valeurs fondamentales du Board, et assurer la conformité à toutes les lois de non-discrimination fédérales, locales, et de l'état.

## B. SUJET

Nous ne tolérons la discrimination sous aucune forme. Elle entrave la capacité de Montgomery County Public Schools (MCPS) à assumer ses responsabilités envers tous les élèves et envers tout le personnel, ainsi qu'à déployer les efforts de longue date de notre communauté qui visent à créer, encourager, et promouvoir l'équité, l'intégration, et l'acceptation pour tous.

Le Conseil reconnaît que l'équité a une dimension qui va au-delà du texte de loi. L'équité requiert également des étapes préventives d'identification et de remédiation des préjugés implicites et des obstacles structurels et institutionnels qui trop souvent ont eu pour conséquence, pour certains groupes d'élèves ou de personnel identifiables, l'exclusion injustifiable, excessive ou la sous-représentation de programmes éducatifs et secteur de travail essentiels, en plus de la surreprésentation dans l'action disciplinaire. La vigilance continue est nécessaire afin de mettre fin à l'iniquité identifiée que vivent les élèves et le personnel en raison de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.

Dans le cadre de cette politique, les définitions suivantes sont employées :

1. *La compétence culturelle* est le processus continu durant lequel un personne se familiarise avec sa propre culture, la culture de l'autre, afin de développer une appréciation, une compréhension, et un respect envers les diverses expressions culturelles qui puissent exister dans les actions et interactions d'une organisation ; elle se veut aussi un vecteur du renforcement et de l'enrichissement de l'organisation et de la communauté dans son ensemble par la présence et la contribution de nombreuses cultures.
2. *La discrimination* comprend les actions qui sont motivées par une intention injuste de cibler des individus sur la base de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues, ainsi que les actes de haine, violence, insensibilité, irrespect, ou vengeance—tels que l'abus verbal, le harcèlement, la moquerie, les insultes, les menaces, la violence physique, le vandalisme, ou la destruction de biens—qui entravent ou affectent l'environnement d'apprentissage ou de travail. La discrimination comprend également un comportement ou des pratiques qui ont une apparence neutre mais qui ont une incidence injuste basée sur des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu. La discrimination inclut le racisme, le sexisme, et autres formes de préjudice institutionnel dans toutes leurs manifestations.
3. *L'équité* est l'engagement d'assurer que chaque élève et membre du personnel, sans égard à leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues, ait accès aux défis, au soutien, et aux opportunités individuelles afin de dépasser une norme commune rigoureuse et se préparer pour la réussite académique et professionnelle.

4. *Le facteur de l'équité* signifie que pour tout programme, pratique, décision ou action, l'incidence sur l'ensemble des élèves est bien prise en compte, avec un axe stratégique sur les groupes d'élèves marginalisés.
5. *Les préjugés implicites* désignent les attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions, et nos décisions. Ces préjugés, comprenant les a priori favorables comme défavorables, peuvent se manifester de façon involontaire, sans la conscience ou contrôle intentionnel de l'individu.
6. *La notion de caractéristique personnelle* inclut 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 famille/statut parental, le statut matrimonial, l'âge, le handicap physique ou mental (cognitif, socio-émotionnel), la condition de pauvreté et le statut socio-économique, la langue, ou tout autre attribut ou affiliation protégés légalement ou constitutionnellement.

### **C. POSITION**

1. Le Conseil souhaite que le district développe et promeuve une culture d'attentes élevées pour la performance de tous les élèves et tout le personnel qui éliminera toute iniquité d'opportunité, rehaussera le niveau de réussite pour tous les élèves, et résoudra profondément les écarts de réussite scolaire.
2. 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. Cette interdiction ne sera toutefois pas utilisée pour empêcher une discussion responsable de ces langages, images ou symboles à des fins éducatives.
3. Le Conseil souhaite que tous les élèves et tout le personnel se comporte d'une manière qui démontre le respect mutuel sans égard à des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.
4. Le Conseil interdit la discrimination, par les élèves et le personnel, de quelconque forme, dirigée envers des personnes en raison de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
5. Le Conseil s'engage à montrer l'exemple concernant cette politique, et souhaite que tous les rapports, présentations, et prises de décisions par le Conseil et MCPS prennent en considération les enjeux relatifs à l'équité de cette politique.
6. Le Conseil souhaite et promeut également :
  - a) La collaboration entre le personnel, les élèves, les parents/tuteurs légaux, et la communauté

- (1) Le personnel est tenu de travailler ensemble et avec les élèves, les parents/tuteurs légaux, et les membres de la communauté afin d'assurer que chaque école et lieu de travail ne fasse l'objet d'aucune discrimination.
- (2) Les parents/tuteurs légaux sont encouragés à établir des attentes pour leurs enfants qui sont compatibles avec les convictions, intentions, et obligations prévues par la loi et comme reflétées dans cette politique, ainsi qu'à collaborer avec le personnel de MCPS afin de répondre à ces attentes.
- (3) Le personnel devrait promouvoir l'engagement de tous les parents/tuteurs légaux dans l'éducation de leurs enfants, et travailler en vue d'éliminer les obstacles qui entravent leur participation active sans égard à des caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
- (4) MCPS visera à étendre la participation des groupes de travail, comités, commissions, et autres organismes consultatifs qui représentent des communautés, cultures, langues, et perspectives diverses.

b) L'égalité des opportunités éducatives

Le Conseil s'engage à résoudre les disparités dans les niveaux d'accès aux facteurs essentiels à la réussite de tous les élèves, y compris :

- (a) Les ressources, y compris des cours, programmes, et activités parascolaires stimulants et créatifs ;
- (b) Les enseignants, leaders, et personnel de soutien efficaces et qualifiés ;
- (c) Les installations et équipements adéquats ;
- (d) La technologie moderne ;
- (e) Le matériel éducatif de qualité et ;
- (f) Les pratiques et procédures qui assurent l'équité en matière d'éducation et garantissent qu'il n'y a pas d'obstacles à l'accès aux opportunités éducatives pour tout élève ; et
- (g) Le financement suffisant.

Cet engagement est et doit rester démonstratif dans la façon dont les ressources sont allouées, y compris par une stratégie intentionnelle de fournir un financement supplémentaire aux élèves dans le plus

grand besoin, ainsi qu'aux écoles qui desservent un plus grand nombre de ces élèves.

- (2) MCPS s'efforcera à identifier et s'attaquer aux obstacles structurels et institutionnels qui pourraient empêcher des élèves d'accéder de façon équitable des opportunités éducatives dans toutes les écoles.
- (3) MCPS s'attendra à l'administration équitable de conséquences disciplinaires comme l'un des éléments essentiels à l'accès équitable aux opportunités éducatives dans les écoles.
- (4) MCPS s'efforcera de donner aux apprenants multilingues/anglais émergents les moyens de maîtriser l'anglais social et académique, en utilisant leur(s) langue(s) et culture(s) première(s) comme atouts, pour s'épanouir à l'école, à l'université, dans leur carrière professionnelle et en tant que citoyens du monde. MCPS fournira un accès aux cours rigoureux et un accès égal aux programmes académiques comparables parmi les écoles ainsi que parmi les élèves de la même école, sans égard à leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
- (5) MCPS encouragera tous les élèves à poursuivre leurs buts et intérêts, sans égard aux obstacles ou stéréotypes historiques. Les élèves auront accès à une vaste variété d'opportunités nombreuses de s'inscrire aux programmes stimulants et de participer dans une grande variété d'activités scolaires, y compris l'athlétisme et les programmes parascolaires et non-académiques, afin d'enrichir leurs perspectives et de les préparer pour le travail significatif et satisfaisant dans leurs carrières choisies.
- (6) MCPS promouvra et encouragera les écoles, les salles de classe, les lieux de travail, et les représentations scolaires (y compris les mascottes, les logos, les noms d'équipes, les chants, ou l'accompagnement musical) à être inclusifs et impartiaux, et à offrir un climat accueillant pour tous.
- (7) MCPS fournira un programme d'études du Kindergarten au 12<sup>ème</sup> grade responsable d'un point de vue culturel qui se veuille le garant de l'équité, du respect, et de la civilité dans notre diverse communauté, qui décrive et représente avec précision les contributions distinctes de notre communauté globale, et qui offre au personnel et aux élèves des opportunités de pratiquer la compétence culturelle dans chaque école et programme. Le programme d'études permettra au personnel de montrer l'exemple et aux élèves de développer les attitudes, compétences, et comportements suivants :

- (a) Apprécier l'héritage de soi et l'héritage d'autrui ;
  - (b) Respecter, apprécier, et célébrer la diversité en tant que partie essentielle d'une communauté en bonne santé et en plein essor;
  - (c) Apprécier la richesse du pluralisme culturel et de l'esprit de communauté ;
  - (d) Développer et promouvoir des rapports inclusifs et travailler efficacement dans des environnements interculturels ; et
  - (e) Confronter et éliminer les stéréotypes relatifs aux caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.
- (8) Le matériel pédagogique utilisé dans les écoles de MCPS reflétera la diversité de la communauté mondiale, les aspirations, les problèmes et les réalisations des femmes, des personnes handicapées, des personnes de diverses origines raciales, ethniques et culturelles, ainsi que des personnes d'identité de genre, d'expression de genre ou d'orientation sexuelle diverses.
- c) Apprentissage et éducation professionnelle pour étendre la compétence culturelle à l'échelle du district

MCPS encouragera une collaboration efficace parmi le personnel, les parents/tuteurs légaux, et les membres de la communauté en offrant des opportunités pour mettre en valeur la compétence culturelle, en créant un engagement dans l'ensemble du système, et en promouvant la compréhension et la résolution de différences et de désaccords.

- d) L'égalité des opportunités d'emploi
- (1) MCPS continuera à veiller et à promouvoir le recrutement d'un personnel reflétant la diversité et prendra des actions nécessaires afin de créer un district libre des préjugés implicites et de la discrimination dans tous les aspects de l'emploi.
  - (2) MCPS prendra des mesures positives afin d'éliminer les obstacles structurels et institutionnels relatifs au recrutement, à l'embauche, au maintien, et à la promotion d'un personnel reflétant la diversité.
  - (3) MCPS identifiera les postes dans lesquels les individus d'origines diverses sont sous-représentés, et promouvra un personnel reflétant

la diversité en recrutant de façon active et/ou en faisant avancer les candidats qualifiés, conformément aux accords négociés. Par exemple, MCPS continuera à recruter du personnel à des postes traditionnellement occupés par le sexe opposé.

- (4) MCPS donnera au personnel les moyens de promouvoir les valeurs et convictions fondamentales du Conseil exprimées dans cette politique lors de leurs interactions quotidiennes avec leurs camarades, élèves, parents/tuteurs légaux, et membres de la communauté.

#### **D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS**

1. Chaque école et lieu de travail incarnera une culture de respect, fondée sur les valeurs fondamentales du Conseil, qui promeut la compréhension, le respect, la civilité, l'acceptation, et l'interaction positive parmi tous les individus et groupes.
2. Les obstacles structurels et institutionnels aux opportunités éducatives et aux possibilités d'embauche seront éliminés.
3. Les écoles et les lieux de travail de MCPS seront équitables, sûrs, divers, inclusif et libres de tout acte de haine, violence, insensibilité et irrespect.
4. Les résultats éducatifs ne seront pas prévisibles selon les caractéristiques personnelles réelles ou perçues, et les écarts dans le rendement des élèves seront comblés de façon significative.
5. Les élèves et le personnel de MCPS deviendront des exemples dans la communauté s'agissant des démonstrations de civisme, d'acceptation, de respect, et d'interactions positives.
6. Les expériences éducatives de tous les élèves seront enrichies en leur apportant une exposition au personnel d'origines diverses qui reflètent la nature pluraliste de la communauté, fournissant ainsi des cadres éducatifs qui promeuvent la compréhension de la diversité et qui contribuent à l'échange des idées qui est inhérente dans le cadre éducatif.

#### **E. STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE**

1. Le Conseil résoudra les disparités dans le niveaux d'accès aux ressources essentielles à la réussite des élèves, en mettant en œuvre une stratégie intentionnelle visant à fournir un financement supplémentaire aux élèves dans le plus grand besoin, ainsi qu'aux écoles qui desservent le plus d'élèves dans cette situation, et en garantissant un accès équitable à des leaders et enseignants ayant fait leurs preuves.

2. MCPS s'engagera avec le personnel, les élèves, les parents/tuteurs légaux, et l'ensemble de la communauté afin de bâtir et maintenir une culture qui est emblématique des idéaux de cette politique.
3. MCPS identifiera un processus d'analyse des données pour développer des buts, des objectifs, des stratégies et des délais pour la mise en œuvre de pratiques équitables et culturellement compétentes dans chaque école. De nombreux indicateurs sont nécessaires pour la traçabilité des résultats des élèves ; l'implication, le climat scolaire, et certaines données spécifiques seront utilisées pour garantir la responsabilité envers les résultats des élèves, des écoles et du district dans son ensemble ; pour atténuer la disparité de résultats ; et garantir que les résultats scolaires ne soient pas déterminés par les caractéristiques personnelles réelles ou perçues et pourront être évalués et rapportés au public de manière transparente.
4. Les programmes d'études et scolaires, le matériel pédagogique et les activités, y compris les programmes et activités sportives, parascolaires et non-académiques, offriront à tous les élèves les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements qui favorisent la compétence culturelle et les comportements qui permettent aux élèves de vivre et de travailler ensemble dans notre comté, notre état, notre nation et un monde de plus en plus divers.
5. MCPS offrira un apprentissage professionnel personnalisé et différencié pour –
  - a) renforcer les capacités de compétence culturelle et de réactivité culturelle,
  - b) acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour façonner un environnement d'apprentissage centré sur l'élève qui réponde aux besoins individuels et diversifiés de tous les élèves, et
  - c) résoudre les domaines d'iniquité dans le système et les obstacles susceptibles d'entraver la réussite des élèves, l'apprentissage socio-émotionnel et la santé physique et psychologique des élèves.
6. A tout moment, le personnel favorisera –
  - a) des environnements physiquement et psychologiquement sûrs et accueillants pour l'apprentissage et le travail ;
  - b) la nécessité de montrer l'exemple et d'encourager les interactions et échanges respectueux et civils entre tout le personnel, les élèves, les parents/tuteurs et les membres de la communauté ; et
  - c) les efforts visant à éliminer les obstacles culturels, linguistiques, technologiques ou liés au transport qui peuvent empêcher les familles de



s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants, grâce à l'utilisation de ressources adaptées à la culture, telles que -

1. des interprètes,
  2. des documents traduits, et
  3. la collaboration avec des organisations qui peuvent faciliter la communication entre MCPS et les familles.
7. Des stratégies seront mises en œuvre afin d'empêcher la discrimination, et des procédures seront suivies en vue de résoudre, surveiller, et analyser ce type d'incident s'il se produit.
8. MCPS travaillera de façon coopérative avec l'Executif de Montgomery County, le Montgomery County Council, des agences locales chargées de l'application de la loi, d'autres agences du comté, des groupes de la communauté, des organisations commerciales, et d'autres parties prenantes afin d'accroître l'équité et de réduire la discrimination pour les élèves et le personnel.
9. Une déclaration de synthèse de cette politique de non-discrimination du Conseil sera incluse de manière visible dans les publications de MCPS et sur le site Internet de MCPS. Toute publication invoquant la politique de non-discrimination du Conseil en anglais sera également traduite dans les langues pour lesquelles les services de traduction et d'interprétation sont les plus fréquemment demandés par les parents/tuteurs légaux des élèves de MCPS.
10. Le Surintendant des écoles désignera le bureau en charge pour mettre en œuvre cette politique, avec le soutien d'autres bureaux si besoin, et assumera la responsabilité de/d' :
- a) Surveiller et assumer la conformité de MCPS avec toutes les lois de non-discrimination au niveau fédéral, de l'état et local ;
  - b) Identifier la méthode d'évaluation pour mesurer l'effet des pratiques équitables à l'échelle du district et dans les écoles ;
  - c) Enquêter et résoudre de manière rapide les plaintes de discrimination;
  - d) Désigner une personne responsable du déploiement, du suivi et de la mise en œuvre des initiatives d'équité du système ;
  - e) Accroître la connaissance des valeurs et attentes du Board en vue de la présente politique;
  - f) Exiger que le facteur d'équité soit utilisé dans l'examen -

- 1) du personnel, des programmes, de la pédagogie, de l'apprentissage professionnel, du matériel didactique et des conceptions d'évaluation ; et
  - 2) de tous les processus de recrutement, d'embauche, de maintien et de promotion du personnel ;
- g) Offrir un apprentissage professionnel en matière de non-discrimination, d'équité et de compétence culturelle ; et mener des activités de sensibilisation pour soutenir l'application de ces notions dans la conduite et la pratique professionnelles ; et
- h) Maintenir les dossiers convenables.
11. Le surintendant des écoles peut obliger un employé qui démontre un comportement insensible, selon la violation des valeurs et des attentes exprimées dans cette politique, à participer à une formation supplémentaire sur le sujet de la compétence culturelle. *Le Conseil ne tolérera pas de l'insensibilité continue et cette dernière peut entraîner des actions disciplinaires supplémentaires allant jusqu'au licenciement, conformément au Code de conduite de l'employé.*

## F. EXAMEN ET RAPPORT

1. Le surintendant des écoles -
  - a) Veillera à ce que l'équité soit prise en compte dans le plan stratégique consolidé de la Loi Local Every Student Succeeds Act (ESSA) ;
  - b) Désagrègera les données des élèves pour analyser les tendances et identifier les lacunes, et utiliser ces données pour soutenir la création de solutions équitables ; et
  - c) Fera au public et au Conseil des points réguliers concernant la mise en œuvre de cette politique et les efforts entrepris par le district en vue de créer un système scolaire équitable qui satisfait les valeurs fondamentales du Conseil d'Education.
2. Cette politique sera examinée conformément au processus de révision des politiques du Conseil d'Education.

### Sources liées :

Pacte de la culture du respect de MCPS ; Code de conduite de l'élève de MCPS ; Code de conduite de l'employé de MCPS ; Lignes directrices de MCPS pour le respect de la diversité religieuse ; Lignes directrices de MCPS pour l'identité de genre des élèves ; Constitution des États-Unis (U.S.C.), amendement 14 ; Titre VI du

Civil Rights Act de 1964, 42 U.S.C. § 2000d et suiv.<sup>1</sup>; Titre VII du Civil Rights Act de 1964, tel qu'amendé, 42 U.S.C. § 2000e et suiv.; Titre IX des Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. § 1681 et suiv.; 34 Code of Federal Regulations (CFR), Part 106, 34 CFR Part 100; Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), 20 U.S.C. § § 1400-1487; Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, 29 U.S.C. § 794; Americans with Disabilities Act (ADA), 42 U.S.C. § 12131 et suiv.; Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866, 42 U.S.C. § 1981; Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621-634; Equal Pay Act of 1963, 29 U.S.C. § 206(d); Equal Rights Amendment to the Maryland Constitution's Patient Protection Affordable Care Act, 42 U.S.C. § 18001 et suiv.; Maryland Constitution Declaration of Rights (Article 46); Annotated Code of Maryland, State Government Article, Title 20, Human Relations; Annotated Code of Maryland, Education Article 6-104, 7-424.1; Code of Maryland Regulations (COMAR) 13A.05.01; Montgomery County Racial Equity and Social Justice Act Amendments to Montgomery County Code §1A-201, §2-64A, §2-81C, §27-83, §33A-14.

**Historique de la Politique:** Adoptée par la Résolution 595-69, le 11 novembre 1969; amendée par la Résolution 16-72, le 11 janvier 1972; amendée par la Résolution 536-77, le 2 août 1977; amendée par la Résolution 240-96, le 25 mars 1996; amendée par la Résolution 323-96, le 14 mai 1996; amendée par la Résolution 249-03, le 13 mai 2003; amendée par la Résolution 318-17, 26 juin 2017 ; copie des modifications du 11 décembre 2019 ; amendé par la Résolution n° 321-21, 29 juin 2021.

**Remarque :** Les préceptes des politiques du Conseil d'Education ACB, *Non-discrimination*, ACE, *Égalité des sexes*, GBA, *Diversité du personnel* et GMA, *Formation aux relations humaines du personnel de MCPS*, ont été incorporés dans la résolution n° 318-17 modifications apportées à cette politique, et ont été abrogées lors de l'adoption de la politique modifiée du Conseil d'Education ACA le 26 juin 2017.

---

<sup>1</sup>*Compact sur la Culture de Respect entre Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500, et Montgomery County Association of Administrators and Principals*