

POLITIQUE CONSEIL D'EDUCATION MONTGOMERY COUNTY

Textes connexes : ACA, ACF, ACH, ACH-RA, GCC-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA
Bureaux responsables : Office of District Operations; Office of Human Resources and Development

Harcèlement sexuel d'un employé de MCPS

A. OBJECTIF

Interdire le harcèlement sexuel sur la propriété de Montgomery County Public Schools (MCPS).

Rendre obligatoire le développement de programmes professionnels d'apprentissage et d'éducation conçus pour aider les employés de MCPS à reconnaître, comprendre, prévenir et prendre des mesures correctives en vue de mettre fin au harcèlement sexuel.

Établir le cadre de procédures efficaces pour répondre aux plaintes de harcèlement sexuel.

B. PROBLEMATIQUE

1. Le Conseil d'éducation du Comté de Montgomery ne tolère en aucune circonstance le harcèlement sexuel d'aucune sorte commis par ou visant un employé, un élève ou des tiers, tels que définis ci-dessous, sur la propriété de MCPS. Aux fins de la présente politique, la propriété de MCPS désigne toute école ou autre établissement, y compris les terrains appartenant à MCPS, les bus et autres véhicules de MCPS, ainsi que les installations et/ou terrain de tout programme ou activité parrainée par MCPS, incluant les lieux, événements, ou circonstances lors desquels MCPS exerce un contrôle substantiel sur les personnes impliquées et le contexte dans lequel le harcèlement soupçonné s'est produit.
2. Les élèves, les employés et les tiers ont un droit à évoluer dans un environnement libre de harcèlement sexuel. Le Conseil s'engage à créer et préserver un environnement éducatif au sein duquel toutes les personnes évoluent sans exposition à quelque forme de harcèlement sexuel, ainsi que dans la prévention, la correction et la discipline des comportements qui s'inscrivent en violation de cette politique. Les actions du Conseil d'éducation pour appliquer

cette politique seront alignées sur les politiques du Conseil, les règlements de MCPS et les lois fédérales et étatiques.

3. Le harcèlement sexuel constitue une violation du titre VII du Civil Rights Act de 1964, amendé en 1972 et 1991, et certaines formes de harcèlement sexuel d'employés, d'élèves et de tiers peuvent constituer une violation du titre IX des Educational Amendments de 1972 (Title IX). Certaines formes de harcèlement sexuel peuvent également constituer un comportement criminel entraînant des sanctions pénales.
4. Le harcèlement sexuel d'une personne peut donner lieu à une action en vertu de l'une ou des deux normes juridiques énoncées ci-dessous :
 - a) Le harcèlement sexuel peut être invoqué en tant que discrimination à l'emploi, 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 :
 - (1) La soumission à ce comportement se veut être explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'un individu (en d'autres termes, le harcèlement sexuel est utilisé comme contrepartie) ; ou
 - (2) La soumission ou le rejet de ce comportement par un individu fait office de base pour décider de l'emploi de cet individu ; et/ou
 - (3) 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.
 - b) Le harcèlement sexuel est passible de poursuites en vertu du titre IX, tel qu'interprété par le département américain de l'Éducation, dès lors qu'une personne subit un ou plusieurs des éléments suivants :
 - (1) Un employé de MCPS en capacité d'échanger une aide, une prestation ou un service MCPS contre la participation d'une personne sous forme de comportement sexuel indésirable ; ou
 - (2) Un comportement indésirable qualifié par une personne raisonnable comme étant si grave, envahissant et objectivement offensant qu'il nuit de manière avérée à l'égalité d'accès pour un individu à un programme ou à une activité d'éducation de MCPS,

ACI

défini dans les règlements du Titre IX comme des lieux, des événements ou des circonstances dans et lors desquels MCPS a exercé le contrôle à la fois sur un plaignant et sur le suspect et le contexte dans lequel le harcèlement sexuel s'est produit ; ou

- (3) Une « Agression sexuelle », la « violence dans les relations amoureuses », la « violence domestique » ou le « harcèlement » au sens de la loi américaine sur la violence contre les femmes (Violence Against Women Act).
- (4) 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, mentors, bénévoles, fournisseurs, prestataires, entraîneurs et autres individus avec lesquels les employés et/ou les élèves interagissent sur la propriété de MCPS.

C. POSITION

- 1. Le Surintendant des écoles a pour prérogative de faire tout son possible pour s'assurer que tous les individus affectés par la présente politique soient informés de ses dispositions et informés que les infractions à cette politique peuvent s'inscrire en violation des lois civiles et/ou pénales fédérales, pouvant entraîner des pénalités criminelles.
- 2. Cette politique s'applique à tous les incidents de harcèlement sexuel d'un employé de MCPS ou d'une tierce partie. Il traite des incidents commis par des employés, des tiers ou des élèves.
- 3. Le harcèlement sexuel peut survenir entre toute personne, de manière ponctuelle ou répétée.
- 4. Le signalement d'un acte de harcèlement sexuel impliquant un employé ou un tiers peut être fait par toute personne, y compris une personne qui a subi un comportement sexuel abusif, un tiers ou un spectateur qui a des informations selon lesquelles ce comportement sexuel abusif se serait produit.
 - a) Une personne qui allègue un acte de harcèlement sexuel, ou qui a observé un employé de MCPS se livrer à ce type de comportement discriminatoire, doit au plus tôt signaler l'incident à l'Office of Human Resources and Development, Department of Compliance and Investigations (DCI). Le signalement peut être effectué en personne, par téléphone ou par e-mail à DCI@mcpsmd.org. Les employés ont également la possibilité de contacter

leur chef d'établissement/superviseur, le cas échéant, qui transmettra le problème au DCI.

- b) Si le superviseur du plaignant, ou si une personne en position d'autorité par rapport au plaignant, fait l'objet de la plainte, l'employé peut soumettre la plainte à DCI.
 - c) Le signalement doit être rédigé selon la procédure précisée dans le règlement MCPS ACA-RA, *Non-discrimination, équité et compétences culturelles*. Pour demander une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel au titre IX, l'employé doit suivre le processus précisé dans le règlement MCPS ACI-RA, *Enquête sur le harcèlement sexuel au titre IX des employés de MCPS*.
 - d) Le dépôt d'une plainte ou le signalement d'un acte de harcèlement sexuel n'affectera pas le statut d'un employé et n'affectera pas les futures opportunités d'emploi de l'employé, à moins que cette plainte ou ce signalement ne soit délibérément faux.
 - e) Aucune mesure de représailles ne doit être prise à l'encontre d'un employé ou d'un tiers pour avoir déposé une plainte ou signalé un cas de harcèlement sexuel.
 - f) En outre, toute personne qui tente de perturber, restreindre, contraindre, intimider, harceler ou discriminer un employé qui dépose une plainte, ou toute personne qui s'immisce dans le processus d'enquête, fera l'objet de mesures disciplinaires.
5. Les allégations de harcèlement sexuel à l'encontre d'employés et/ou de tiers par des employés, des tiers et/ou des élèves feront l'objet d'une enquête de la part du DCI, avec le soutien nécessaire de l'Office of District Operations, Student Welfare and Compliance, conformément aux exigences de lois étatiques et fédérales.
- a) MCPS fera des efforts raisonnables pour maintenir la confidentialité des enquêtes, y compris les réclamations des employés et des tiers pour harcèlement sexuel. MCPS examinera tous les rapports de harcèlement sexuel, même lorsque le plaignant a fait un rapport anonyme, et prendra les mesures nécessaires, telle que la demande d'une plainte formelle, l'enquête sur les plaintes et l'offre de mesures de soutien.
 - b) MCPS par ailleurs respectera et fera des efforts raisonnables pour maintenir la confidentialité du plaignant, des témoins et de la personne envers laquelle la plainte est déposée, conformément aux obligations légales de MCPS et à la nécessité d'enquêter sur les allégations de

harcèlement sexuel et de prendre des mesures disciplinaires lorsque l'acte de harcèlement sexuel est avéré.

6. Pour déterminer si la conduite présumée constitue du harcèlement sexuel, MCPS examinera le dossier et l'ensemble des circonstances, y compris la nature et la fréquence de la conduite, le contexte dans lequel les incidents allégués se sont produits, la gravité de la conduite, qu'elle prenne la forme de la menace physique ou de l'humiliation, ou simplement un acte ou une déclaration offensante. Ces facteurs sont évalués du point de vue subjectif et objectif, en tenant compte non seulement de l'effet que le comportement avait réellement sur la personne, mais également de l'effet qu'il aurait probablement eu sur une personne raisonnable dans la même situation. La décision sera prise à partir des faits, au cas par cas, selon la logique de la prépondérance de la preuve.
7. Les employés doivent savoir qu'ils sont responsables de leur conduite même si celle-ci n'avait pas pour objectif particulier de harceler ou de discriminer.
 - a) Une conduite offensante peut notamment prendre la forme de blagues vexantes, d'injures, de qualificatifs ou d'injures, d'agressions physiques ou de menaces, d'intimidation, de ridiculisation ou de moquerie, d'insultes ou de dénigrement, d'objets ou d'images offensants et de perturbation avec le travail ou les résultats scolaires.
 - b) Quand bien même la conduite ne correspondrait pas à la définition du harcèlement sexuel telle que définie dans la présente politique, celle-ci reste tout de même susceptible d'enfreindre d'autres lois, les politiques du Conseil d'éducation, ainsi que le *Code de conduite des employés de Montgomery County Public Schools* et d'autres normes de conduite établies, et seront traités en conséquence. Aucun élément de cette politique n'est destiné à limiter la discipline en cas de violation d'autres politiques du Conseil ou de règlements de MCPS, lorsque cela s'applique, en application de la loi.
 - c) Il est interdit pour tout employé de MCPS d'initier ou de tenter d'initier une relation romantique ou sexuelle avec un élève de MCPS, quel que soit l'âge de l'élève, et d'initier un quelconque comportement dans le but de donner lieu à une relation. Les comportements interdits incluent notamment les comportements contraires à l'éthique énoncés dans le *Code de conduite des employés de Montgomery County Public Schools*.
8. Les employés de MCPS doivent solliciter du conseil, du soutien et/ou un plaidoyer pour traiter les questions liées au harcèlement sexuel. L'Office of Human Resources and Development - Compliance, and Investigations, et le service Employee Assistance Program (EAP) sont disponibles pour ces services.

D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

1. Tous les élèves et employés sont éduqués et habilités à signaler le harcèlement sexuel.
2. Des mesures efficaces et conformes à la loi pour signaler, enquêter, réagir et fournir des mesures de soutien sont établies et mises en œuvre.
3. Les élèves, les employés et les tiers de MCPS doivent pouvoir apprendre et travailler dans un environnement libre de harcèlement sexuel.

E. MÉTHODES DE MISE EN ŒUVRE

1. Le surintendant des écoles -
 - a) Nommera un responsable de l'égalité des chances dans l'emploi du Title VII et un coordinateur du Title IX pour coordonner la mise en œuvre de cette politique et des lois et réglementations fédérales et étatiques connexes ;
 - b) Élaborera des règlements pour mettre en œuvre cette politique conformément au Title VII et au Title IX, et notamment aux procédures d'enquête qui conduisent à la résolution rapide et équitable d'une plainte et à la fourniture de mesures de soutien, le cas échéant ;
 - c) Mènera un développement professionnel pour soutenir les employés de MCPS dans la mise en œuvre de cette politique, et fournira –
 - (1) Une formation annuelle obligatoire à tous les employés pour assurer la mise en œuvre appropriée de cette politique ; et
 - (2) Un code de conduite et autres conseils pour les élèves, les employés et toute autre personne présente sur la propriété de MCPS, qui contienne des normes claires qui définissent un comportement responsable et une conduite correcte.
2. Tout employé de MCPS qui viole cette politique sera soumis aux mesures disciplinaires correspondantes en réponse à l'infraction, conformément aux accords négociés relatifs. Les mesures disciplinaires peuvent inclure notamment une réprimande orale ou écrite, une réaffectation, une rétrogradation, une suspension ou un licenciement.

3. Tout élève qui enfreint cette politique sera soumis aux mesures disciplinaires correspondantes en réponse à l'infraction, conformément au *Code de conduite de l'élève de MCPS*.
4. À tout moment, un employé alléguant une violation du Title VII, telle qu'un acte de harcèlement sexuel, peut déposer une plainte auprès de l'U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Un employé n'est pas tenu de déposer une plainte auprès de MCPS avant ou après avoir déposé une plainte auprès de l'EEOC.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Portail public de l'EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/> ; ou
Baltimore Field Office
GH Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza, Suite 1432
Baltimore, MD 21201

5. Un employé alléguant une violation du Title IX peut déposer à tout moment une plainte auprès du Département américain de l'éducation, Office of Civil Rights (OCR).

U.S. Department of Education Office for Civil Rights (OCR)
Formulaire de plainte électronique de l'OCR
(<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>) ; ou
U.S. Department of Education Office for Civil Rights (OCR)
Bâtiment Lyndon Baines Johnson Department of Education
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100

6. Un employé invoquant des délits à caractère sexuel peut à tout moment signaler ou déposer une plainte directement auprès des forces de l'ordre :

Montgomery County Police Department
Special Victims Investigation Division
100 Edison Park Drive
Gaithersburg, MD 20878

F. EXAMEN ET RAPPORT

1. Le Surintendant des écoles fera un rapport trimestriel au Conseil sur les incidents de harcèlement sexuel et de comportement sexuel abusif et sur d'autres efforts de conformité, conformément aux exigences de la présente politique. Les rapports d'incident doivent inclure les données d'incident agrégées du trimestre précédent. Le rapport de conformité doit inclure des évaluations et des améliorations du

processus de plainte et de résolution ; les statistiques et horaires de formation ; l'évaluation continue des environnements de travail dans toutes les écoles, bureaux et lieux de travail de MCPS ; et toutes autres activités planifiées ou réalisées par MCPS qui se veulent pertinentes pour la mise en œuvre réussie de cette politique.

2. Cette politique sera examinée régulièrement conformément au processus de révision des politiques du Conseil d'éducation.

Sources connexes : Title VII of the Civil Rights Act of 1964, selon amendements, 42 U.S.C. §2000e et seq ; Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. §1681 et seq; 29 C.F.R. §1604,11; 34 C.F.R 106.30(a); Annotated Code of Maryland, Education Article, §6-104, §6-113, §6-113.2, §7-303.1, §7-424, §7-424.1, §7-424.3, et §11-60 ; Annotated Code of Maryland, State Government Article, Title 20, Human Relations ; Code of Maryland Regulations §13A.12.05.02 ; Code de conduite de l'élève de MCPS ; Code de conduite de l'employé de MCPS ; Lignes directrices de MCPS sur l'identité de genre chez les élèves

Historique de la politique : Nouvelle politique, adoptée par la résolution n° 323-21 du 29 juin 2021 ; amendements techniques adoptés par la Résolution n° 176-23 du 20 avril 2023.

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), l'état de pauvreté et le statut socio-économique, la langue, ou tout autre attribut ou affiliation protégés légalement ou constitutionnellement. La discrimination entrave 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 plus d'informations, veuillez consulter la Politique ACA du Conseil d'éducation de Montgomery County, *Non-discrimination, équité, et compétences culturelles*. Cette politique affirme la conviction du Conseil que chaque élève compte, et en particulier, que les résultats éducatifs ne doivent jamais être déterminés 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 structureaux 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.*

R. La politique de l'État du Maryland stipule que toutes les écoles et programmes scolaires publics et financés par l'État opèrent conformément au :

- (1) Titre VI de la loi fédérale sur les droits civils de 1964 ; et
- (2) Titre 26, sous-titre 7 de l'article sur l'éducation du Code du Maryland, qui stipule que les écoles et programmes publics et financés par l'État ne doivent pas
 - (a) discriminer un élève inscrit, un élève potentiel, ou le parent ou tuteur légal d'un élève actuel ou éventuel sur la base de la race, de l'origine ethnique, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'origine nationale, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le handicap ;
 - (b) refuser l'inscription d'un potentiel élève, expulser un élève inscrit ou refuser des privilèges à un élève inscrit, à un potentiel élève ou au parent ou tuteur légal d'un élève inscrit ou potentiel en raison de la race, de l'origine ethnique ou de la couleur d'un individu, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le handicap ; ou
 - (c) discipliner, infliger une sanction ou prendre toute autre mesure de représailles contre un élève ou un parent ou tuteur légal d'un élève qui dépose une plainte alléguant que le programme ou l'école a fait preuve de discrimination à l'égard de l'élève, quel que soit le résultat de la plainte.**

Veuillez noter que les coordonnées ainsi que les exigences fédérales, étatiques ou locales en matière de contenu peuvent varier d'une édition à l'autre de ce document et remplacer les déclarations et références indiquées dans cette version. Veuillez consulter la version en ligne pour obtenir les informations les plus récentes à la page www.montgomeryschoolsmd.org/info/non-discrimination.

Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination à l'encontre des élèves de MCPS***	Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination à l'encontre du personnel de MCPS***
Directeur du service Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 15 West Gude Drive, Suite 200, 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 School Support and Improvement Well-Being and Student Services 850 Hungerford Drive, Room 257, Rockville, MD 20850 240-740-3109 504@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 15 West Gude Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

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

**Cette notification est conforme à la section 13A.01.07 des réglementations du Code of Maryland.

***Les plaintes pour discrimination peuvent être déposées auprès d'autres organismes, tels que : 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) ; 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 ; Agency Equity Officer, Office of Equity Assurance and Compliance, Office of the Deputy State Superintendent of Operations, Maryland State Department of Education, 200 West Baltimore Street, Baltimore, MD 21201-2595, oeac.msde@maryland.gov ; ou 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](http://ocr.ed.gov), ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

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.