

POLITIQUE BOARD OF EDUCATION OF MONTGOMERY COUNTY

Textes connexes : ACA, ACF, ACH, ACH-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA

Bureaux responsables : Chief of Districtwide Services and Supports; 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 d'apprentissage et d'éducation professionnels 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. SUJET

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 installation, 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 dans lesquels 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'est engagé dans la création et la préservation d'un environnement éducatif dans lequel toutes les personnes évoluent sans exposition à quelque forme de harcèlement sexuel, ainsi que dans la prévention, la correction et de la discipline des comportements qui s'inscrivent en violation de cette politique. Les actions du Conseil d'Education 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, si 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 un tel 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 d'un tel comportement par un individu fait office de base pour les décisions d'emploi affectant ces individus ; 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 :
 - (4) 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 ; ou
 - (5) Un comportement indésirable établi par une personne raisonnable comme étant si grave, envahissante et objectivement offensante 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, 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

- (6) « 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).
- (7) 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 des 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'un tiers. 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. Le signalement peut être fait en personne, par téléphone ou par courrier électronique au superviseur d'un employé qui le guidera dans le processus de signalement et d'enquête ainsi que d'autres mesures de soutien disponibles dans le cadre du Programme d'aide aux employés (Employee Assistance Program, EAP). Un rapport peut également être envoyé à l'Office of Human Resources and Development, au Department of Compliance and Investigations (DCI) à DCI@mcpsmd.org ; ou la boîte e-mail de signalement de harcèlement sexuel du Title IX à l'adresse TitleIX@mcpsmd.org.
 - a) Si le sujet de la plainte porte sur le superviseur du plaignant, ou si une personne dans une position d'autorité par rapport au plaignant, fait l'objet de la plainte, l'employé peut soumettre la plainte au service Employee

Engagement, Compliance, and Investigations. Le signalement doit être fait en utilisant le processus de plainte administrative établi dans le Règlement GKA-RA de MCPS, *Plainte Administrative*.

- b) 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.
 - c) 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.
 - d) De plus, toute personne qui tente de perturber, restreindre, contraindre, intimider, harceler ou discriminer un employé qui dépose une plainte, ou toute personne qui participe au 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, de tiers et/ou d'élèves, feront l'objet d'une enquête par l'Office of Human Resources and Development - Employee Engagement, Compliance and Investigations, avec le soutien lorsque nécessaire de l'Office of Districtwide Services and Supports - Student Welfare and Compliance, conformément aux exigences des lois nationales 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 appropriées, telle que la demande d'une plainte formelle, l'enquête sur les plaintes et l'offre de mesures de soutien.
 - b) MCPS respectera également et fera des efforts raisonnables pour maintenir la confidentialité du plaignant, des témoins et de la personne contre 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 le type 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 le principe 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 - Employee Engagement, 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. STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

1. Le surintendant des écoles -
 - a) nommer 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 à des mesures disciplinaires appropriées en réponse à l'infraction conformément aux accords négociés correspondants. 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 à des mesures disciplinaires appropriées 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, comme l'exige 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'Education.

Sources liées : Title VII of the Civil Rights Act of 1964, tel qu'amendé, 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.