

# POLITIQUE

## CONSEIL D'EDUCATION DE MONTGOMERY COUNTY

---

**Sources connexes :** ACA, BBB, GBA, GBB-RA, GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC

**Service responsable :** Surintendant des écoles

### Excellence de la main-d'œuvre

#### A. OBJECTIF

Établir des structures fondamentales pour l'excellence de la main-d'œuvre et la résilience organisationnelle de Montgomery County Public Schools (MCPS), ancrées dans des procédures de croissance professionnelle réactives, stratégiques et continues, et définir les trois fonctions essentielles d'un système de croissance professionnelle, comme suit :

1. Accueillir, former et évaluer les employés pour leur permettre d'effectuer leur travail en cours et réagir aux changements qui surviennent dans leurs postes actuels ;
2. Nourrir les centres d'intérêt des employés en matière d'apprentissage professionnel et les encourager à développer de nouvelles aptitudes et à rechercher des opportunités de leadership, par la planification et l'apprentissage professionnel qui les préparent à évoluer dans leur carrière ; et
3. Fournir une réponse et des mesures correctives structurées, opportunes et efficaces lorsque les performances professionnelles des personnes ne répondent pas aux compétences et aux normes établies.

#### B. POSITION

1. Le Conseil d'éducation du comté de Montgomery affirme que son objectif principal est de préparer tous les élèves à s'épanouir. La capacité du Conseil à atteindre son objectif principal repose sur ses employés : tout ce que font les employés au quotidien prépare les élèves à apprendre et à s'épanouir et contribue à l'apprentissage, au bien-être et à la réussite des élèves et de la communauté MCPS.

- a) Le Pacte de la culture du respect du Conseil reconnaît et accorde une valeur au rôle de tous les employés, car tous contribuent à une communauté d'apprentissage qui établit des normes de performance élevées pour le personnel et les élèves.
  - b) Tous les employés de MCPS, qu'ils aient un contact direct ou indirect avec les élèves au quotidien, quel que soit leur nombre d'années d'expérience, leurs points communs ou leurs divergences, partagent et contribuent tous à une mission commune, celle de préparer tous les élèves à s'épanouir.
  - c) Le conseil doit honorer le service exceptionnel à l'éducation publique ou les contributions remarquables de certains employés ou groupes d'employés de MCPS, qui préparent directement ou indirectement tous les élèves à s'épanouir.
2. Le conseil d'éducation affirme son engagement ferme envers les employés de MCPS, qui constituent le fondement de sa résilience organisationnelle.
- a) Le conseil veut créer parmi ses employés une communauté professionnelle qui exploite et met à profit la connaissance et les expériences diversifiées de tous ses employés pour soutenir tous les élèves.
  - b) À mesure que les compétences de l'employé augmentent et que le potentiel de leadership se développe, chaque individu et MCPS dans son ensemble sont mieux à même de répondre avec pragmatisme et créativité aux situations inconnues ou difficiles, de persévérer et de collaborer.
3. Le Conseil et le MCPS doivent démontrer leur engagement continu en faveur de l'équité et de la non-discrimination, énoncé dans la politique du Conseil ACA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*, en évaluant les employés de manière juste et respectueuse. Le Conseil doit collaborer avec ses unités de négociation reconnues à l'élaboration de systèmes de croissance professionnelle des employés de chacune des associations qui comportent, au minimum, des compétences de base, des normes de performance, ainsi que des échéances et des critères pour l'évaluation et les commentaires.

### **C. MÉTHODES DE MISE EN ŒUVRE**

Le surintendant des écoles doit élaborer des méthodes et attribuer les responsabilités pour la mise en œuvre de systèmes de croissance professionnelle guidés par les principes de cette politique, dans tout le groupe scolaire.

1. La direction et les superviseurs de MCPS doivent partager une responsabilité dans toutes les écoles et tous les services de MCPS pour un apprentissage professionnel,

un soutien et une évaluation efficace donné en temps voulu, afin de définir et répondre aux attentes et aux compétences élevées des employés à leur poste actuel, comme suit :

- a) Offrir un apprentissage professionnel pour favoriser les compétences en leadership des superviseurs, améliorer leur bien-être et permettre aux superviseurs de fournir une supervision axée sur l'apprentissage, une rétroaction continue au personnel et encourager, le cas échéant, l'accès aux ressources de soutien disponibles par le biais du programme d'aide aux employés.
  - b) Accueillir et préparer tous les nouveaux employés de MCPS et les employés occupant de nouveaux postes à réussir grâce à des connaissances spécifiques à leur rôle ainsi qu'à une formation à la conformité à l'échelle du système et favoriser les relations collégiales et la collaboration grâce à une intégration efficace, un mentorat par leurs pairs, un coaching ou d'autres techniques, selon le cas.
  - c) Honorer le service exceptionnel à l'éducation publique ou les contributions exceptionnelles à MCPS, par un employé à titre individuel ou des groupes d'employés, qui préparent tous les élèves, de manière directe ou indirecte, à réussir.
  - d) Évaluer les employés et fournir des commentaires exploitables, conformément aux délais établis, aux compétences de base requises et aux normes de performance pour leurs postes respectifs.
  - e) Créer et mettre en œuvre un apprentissage professionnel complet et adapté à la culture pour sensibiliser aux potentielles sources et à toute forme de préjugé implicite qui peuvent être détectés dans les processus d'évaluation et mettre un terme à ce type de conduite à MCPS.
2. Tous les employés, quel que soit leur rôle ou leurs années d'expérience, doivent avoir accès et être encouragés à nourrir leurs intérêts professionnels, développer de nouvelles compétences et rechercher des opportunités de leadership menant à la progression de leur carrière. Le surintendant des écoles doit mettre au point des procédures et un guide destinés à -
- a) Développer en amont des pratiques innovantes pour offrir à tous les employés la possibilité de développer des centres d'intérêts professionnels, et de nouvelles compétences et de rechercher des opportunités de leadership par le biais de plans individualisés pour l'apprentissage professionnel continu ;

- b) Mettre en place les ressources nécessaires à la mise en œuvre de ces plans lorsque cela est financièrement possible et conforme à la mission de MCPS et aux exigences de l'État en matière de certification ;
  - c) Coordonner les opportunités d'apprentissage créées par les services de MCPS autres que celui des ressources humaines et du développement pour favoriser les communautés d'apprentissage professionnel au sein et à travers les secteurs de responsabilité similaires, et les mettre à la disposition de divers postes lorsque cela est adapté et réalisable ; et ;
  - d) Evaluer les commentaires des employés sur le contenu, la conception et la pertinence de –
    - i. L'apprentissage professionnel requis pour répondre aux exigences de conformité des lois, des politiques ou des règlements, et
    - ii. L'apprentissage professionnel spécifique au poste ; et
  - e) Identifier les postes difficiles à pourvoir en fonction des données sur le maintien en poste et la rotation du personnel, ainsi que d'autres besoins organisationnels, et encourager et préparer les employés à postuler à ces postes, dans la mesure où la loi le permet, en faisant usage de plans stratégiques visant à fournir une formation et un développement des compétences pour augmenter le nombre de candidats aux postes vacants.
3. MCPS doit travailler avec chaque association d'employés pour développer des protocoles d'intervention concernant les employés qui ne satisfont pas aux compétences de base ou aux normes de performance établies.
- a) Les procédures d'amélioration de la performance doivent inclure une enquête pertinente, basée sur plusieurs données, aussi pertinentes et réalisables que possible, et l'identification de stratégies pour résoudre les problèmes de sous-performance liés à l'emploi.
  - b) Les plans d'amélioration de la performance peuvent inclure l'aide et l'examen par des collègues, le cas échéant, pour remédier à la sous-performance, ou la prescription de services de soutien. Les options peuvent inclure un soutien coordonné pour améliorer les connaissances techniques, ou l'examen des dispositions nécessaires et réalisables pour retenir l'employé, le reformer ou le réaffecter.
4. Un programme d'aide aux employés confidentiel et volontaire doit être mis en place pour :
- a) Favoriser le bien-être des employés grâce à un soutien individuel et collectif et à des opportunités d'apprentissage professionnel ; et

- b) Promouvoir la résilience organisationnelle et améliorer la collaboration entre les employés en fournissant des méthodes pour améliorer les environnements de travail et répondre aux préoccupations qui peuvent se manifester sur le lieu de travail grâce à une médiation des conflits rapide et efficace.

#### D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

1. MCPS doit attirer, recruter, développer et retenir une main-d'œuvre hautement qualifiée et excellente, composée d'employés qui –
  - a) Illustrent l'engagement continu de MCPS en faveur de l'excellence, de l'équité et de la non-discrimination ;
  - b) Font preuve d'équité et sont traités de manière équitable, font preuve d'intégrité et de respect à l'égard de tous les élèves, de leurs collègues et de la communauté qu'ils servent ; et
  - c) Sont persuadés que tous les employés de MCPS, qu'ils aient un contact direct ou indirect avec les élèves au quotidien, quel que soit leur nombre d'années d'expérience, leurs points communs ou leurs divergences, partagent et contribuent tous à une mission commune, qui est de préparer tous les élèves à s'épanouir.
2. MCPS doit innover, collaborer et faire preuve d'imagination et de résilience organisationnelle par le biais d'une main-d'œuvre excellente dont les compétences et le potentiel de leadership sont sans cesse encouragés et soutenus.

#### E. EXAMEN ET RAPPORT

Cette politique doit être examinée conformément au processus de révision des politiques du Conseil d'éducation.

**Sources connexes :** ANN CODE ED 6-202-6-203, Code of Maryland Regulations 13A.07.06 et .08

*Historique de la politique:* Adoptée par la résolution n° 248-05, 10 mai 2005 ; modifié par la résolution n° 130-25, 18 mars 2025.

# 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 structureux 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 de 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](http://www.montgomeryschoolsmd.org/info/non-discrimination).

<b>Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination à l'encontre des élèves de MCPS***</b>	<b>Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination à l'encontre du personnel de MCPS***</b>
Directeur du service Student Compliance and Appeals Division of Equity and Organizational Development 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215   <a href="mailto:SWC@mcpsmd.org">SWC@mcpsmd.org</a>	Officier du service Human Resource Compliance Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888   <a href="mailto:DCI@mcpsmd.org">DCI@mcpsmd.org</a>
<b>Pour les demandes d'aménagement des élèves en vertu du paragraphe 504 de la loi de 1973 sur la réhabilitation</b>	<b>Pour les demandes d'aménagement du personnel en vertu de la Loi sur les Américains en situation handicap</b>
Coordinateur de la Section 504 Division of Specialized Support Services, School Counseling Services Unit 850 Hungerford Drive, Room 257, Rockville, MD 20850 240-987-8031   <a href="mailto:504@mcpsmd.org">504@mcpsmd.org</a>	Coordonnateur de la conformité ADA Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888   <a href="mailto:DCI@mcpsmd.org">DCI@mcpsmd.org</a>
<b>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***</b>	
Le coordinateur Title IX Division of Equity and Organizational Development, Student Compliance and Appeals Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215   <a href="mailto:TitleIX@mcpsmd.org">TitleIX@mcpsmd.org</a>	

\*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](http://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](mailto:oeac.msde@maryland.gov) ; ou U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), 61 Forsyth St. S.W., Suite 19T10, Atlanta, GA 30303, 404-974-9406 and TDD: 800-877-8339, [OCR.Atlanta@ed.gov](mailto:OCR.Atlanta@ed.gov), 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](http://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](mailto: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](mailto:mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org), ou [MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org](mailto:MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org).