

POLITIQUE CONSEIL D'EDUCATION MONTGOMERY COUNTY

Textes connexes : ACA, ACF, ACF-RA, ACH, ACI, ACI-RA, BBB, GCA-RA, KBA, KBA-RA, JHF, JHF-RA ; Conventions collectives
Service responsable : Office of the Human Resources and Development

Enquête sur les allégations de mauvaise conduite d'un employé

A. OBJECTIF

Établir les principes fondamentaux qui orientent les enquêtes sur les allégations de mauvaise conduite des employés de Montgomery County Public Schools (MCPS)

B. POSITION

1. Le Conseil d'éducation du comté de Montgomery souhaite que tous les employés se conforment à la loi et aux normes éthiques de conduite énoncées dans les politiques et les valeurs fondamentales du Conseil, les réglementations du MCPS et le *Code de conduite des employés de Montgomery County Public Schools* (ci-après « règles du MCPS »).
2. MCPS doit :
 - a. Appliquer les règles de MCPS de manière juste, équitable et raisonnable, conformément à la politique ACA du conseil, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle* ; et
 - b. Enquêter sur les violations présumées des présentes règles par les employés (ci-après dénommées « fautes ») de manière approfondie et professionnelle, selon une approche cohérente face à des cas d'ordre comparable.
3. L'objectif de toute enquête interne de MCPS doit être d'établir l'émergence d'une prépondérance de preuves qui étaye une allégation de mauvaise conduite par un examen approfondi et objectif faisant ressortir les faits essentiels, recueille des informations pour combler les manques de preuves et résout les omissions ou les incohérences dans ces preuves.

40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81

C. MÉTHODES DE MISE EN ŒUVRE

Le Surintendant des écoles a la charge de :

1. Établir un processus de gestion des dossiers pour la réception, l'évaluation, le suivi et le règlement de toutes les enquêtes sur les allégations de mauvaise conduite des employés, y compris :
 - a. Une ligne d'assistance téléphonique publique confidentielle gérée en externe par MCPS pour les allégations de mauvaise conduite des employés, que le déclarant s'identifie lui-même ou reste anonyme ;
 - b. Un système de suivi des dossiers qui enregistre les rapports auto-identifiés et anonymes dans un logiciel de conformité et un lecteur partagé ; et
 - c. Une enquête sur toutes les plaintes, qui traite les plaintes anonymes selon les mêmes procédures et la même rigueur que celles dans lesquelles le plaignant s'identifie, sur la base de toutes les informations pertinentes disponibles.
2. Établir des lignes directrices claires pour la conduite et la documentation des enquêtes, et réviser et mettre à jour ces lignes directrices chaque année.
3. Définir les attentes en matière d'allocation de personnel pour l'unité d'enquête de MCPS qui se traduisent par un portefeuille équilibré d'expertise parmi les dirigeants de l'unité et les enquêteurs, ainsi que par un développement professionnel continu, qui comprend les lois fédérales et étatiques en vigueur, les politiques du conseil et les conventions collectives, les opérations scolaires et du district, et les réglementations de MCPS sur les droits et privilèges des employés, y compris et de manière non-exhaustive, l'emploi, la titularisation, l'évaluation des performances, la procédure régulière et les exigences de certification du Maryland.
4. Élaborer des protocoles permettant aux enquêteurs de :
 - a. Divulguer immédiatement tout conflit d'intérêts (qu'il soit réel, potentiel ou perçu) ou toute relation antérieure ou existante avec l'accusé, la victime ou un témoin ; ou dans la chaîne de supervision de l'accusé, de la victime ou d'un témoin qui pourrait avoir une incidence sur l'objectivité de l'enquêteur ou amener d'autres personnes à remettre en question cette

82 objectivité ;
83

84 b. Se coordonner avec les organismes externes concernés (les organismes
85 chargés de l'application de la loi du comté de Montgomery, le bureau du
86 procureur de l'État du Maryland, les services de protection de l'enfance ou
87 l'unité spéciale des victimes, etc.) pour éliminer toute possibilité de
88 perturber ou compromettre les enquêtes de ces organismes.
89

90 c. Sensibiliser davantage toutes les parties (l'accusé, le plaignant et les
91 témoins) aux mesures de protection du MCPS contre les représailles pour
92 avoir participé à une enquête ; et
93

94 d. Maintenir l'intégrité de l'enquête par :

95 i) La conservation de toutes les preuves et tous les documents,
96

97 ii) Le respect de toutes les exigences de confidentialité, et
98

99 iii) La fidélité dans la mise en œuvre des processus établis.
100

101
102 **D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS**
103

104 1. La conduite des employés doit répondre aux normes élevées de conduite et de
105 responsabilité énoncées dans les règlements de MCPS.
106

107 2. Toute allégation de mauvaise conduite d'un employé doit faire l'objet d'une
108 enquête approfondie et professionnelle, dans le respect des processus établis.
109

110 3. Les enquêteurs doivent être qualifiés, impartiaux, objectifs et libres de tout conflit
111 d'intérêt (qu'il soit réel, potentiel ou perçu) susceptible d'avoir une incidence sur
112 leur objectivité ou d'amener d'autres personnes à remettre en question leur
113 objectivité.
114

115 4. Les enquêteurs de MCPS doivent faire preuve de rigueur et d'objectivité au
116 moment d'établir les faits essentiels, de palier les manques de preuves et de
117 résoudre les omissions ou incohérences dans ces preuves.
118

119
120 **E. EXAMEN ET SIGNALEMENT**
121

122 Cette politique sera périodiquement examinée conformément au processus de révision
123 des politiques du Conseil d'éducation.
124

125
126

Historique de la politique : Nouvelle politique, adoptée par la résolution n°...