

RÈGLEMENT

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Textes connexes :	ACA, ACG-RA, ACG-RB, ACF, ACF-RA, ACI, ACI-RA, GKA-RA, GMA, JFA, JFA-RA, KLA, KLA-RA
Bureaux responsables :	Directeur des opérations ; Directeur des ressources humaines et du développement ; Directeur des opérations de district ; Directeur académique

Non-discrimination, équité et compétences culturelles

I. OBJECTIF

Désigner les bureaux principaux qui conviennent pour être responsables de la mise en œuvre de la politique ACA du Conseil d'éducation du comté de Montgomery, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*, et assurer le respect de toutes les lois fédérales, étatiques et locales de non-discrimination

Établir des procédures pour répondre aux allégations de discrimination

II. DÉFINITIONS

A. *La discrimination dans l'emploi* signifie être traité différemment ou injustement en violation du Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964, qui interdit de discriminer quelqu'un sur la base de la race, de la couleur, de l'origine nationale, du sexe (y compris la grossesse, l'orientation sexuelle, et identité de genre) ou de religion, ou d'autres caractéristiques perçues, comme indiqué dans la politique ACA du conseil, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*.

B. Une *La partie intéressée* est la ou les personnes déposant la plainte et toute personne qui pourrait être obligée à prendre des mesures ou la ou les personnes contre qui une mesure peut être prise afin de résoudre la plainte.

III. PROBLEMATIQUE

La politique ACA du Conseil, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*, énonce le souhait du conseil de voir Montgomery County Public Schools (MCPS) développer et promouvoir une culture d'attentes élevées pour la performance de tous les élèves et du personnel ; maintenir des environnements de travail et d'apprentissage équitables, justes, sûrs, diversifiés et inclusifs ; et éliminer l'inégalité des chances, élever

le niveau de réussite de tous les élèves et combler de manière significative les écarts de réussite.

La discrimination à l'encontre d'une personne basée sur des « caractéristiques perçues », selon les termes de la politique ACA, ne sera pas tolérée. Elle entrave la capacité de MCPS à s'acquitter de ses responsabilités envers les élèves, le personnel et les familles et à réaliser les efforts de longue date de la communauté pour créer, favoriser et promouvoir l'équité, l'inclusion et l'acceptation pour tous.

IV. PROCÉDURES

A. Plainte pour discrimination

1. MCPS examinera toutes les plaintes de discrimination signalées et prendra les mesures qui conviennent, notamment l'ouverture d'une enquête et les mesures de soutien.
2. MCPS maintiendra la confidentialité des enquêtes, y compris les plaintes des employés et des tiers pour harcèlement sexuel, conformément aux lois applicables et à la responsabilité de MCPS sur l'enquête et le traitement de ces plaintes.
3. Aucune mesure défavorable ne sera prise contre un individu lorsque celui-ci, de bonne foi, dépose ou participe au dépôt d'une plainte ou coopère dans le cadre d'une enquête suivant une plainte.

B. Plaintes d'élèves pour discrimination commise par des élèves

1. Le Directeur du Bureau des opérations du district, Unité de conformité du bien-être des élèves, est responsable de la mise en œuvre de l'engagement du Conseil envers la non-discrimination des élèves¹ et de la coordination de la conformité de MCPS avec les lois fédérales, étatiques et locales applicables en matière de non-discrimination.
2. Comme indiqué dans la politique JHF du Conseil d'éducation, *Intimidation, harcèlement ou menaces*, la discrimination à l'encontre des élèves peut se matérialiser par un acte d'intimidation, de harcèlement ou de menace. Les procédures pour signaler des incidents d'intimidation, de

¹ À compter du 2 mars 2023, le Bureau des opérations du district, l'Unité de la protection sociale et de la conformité des élèves a publié des directives concernant les plaintes concernant des incidents motivés par la haine. Ces plaintes doivent être signalées à l'aide du formulaire MCPS 226-5, *Formulaire de signalement d'incident haineux*. Le formulaire rempli doit être renvoyé au directeur de l'école de l'élève victime.

harcèlement ou de menace sont établies dans le règlement MCPS JHF-RA, *Intimidation, harcèlement ou menaces*.

3. Comme énoncé dans la politique ACF du conseil, *Conduite sexuelle incorrecte et harcèlement sexuel d'élève*, la discrimination à l'égard des élèves peut se matérialiser par du harcèlement sexuel. Les procédures de MCPS pour signaler les actes de harcèlement sexuel sont énoncées dans JHF-RA, *Intimidation, harcèlement ou menaces*.
4. Les préoccupations ou les plaintes de discrimination concernant les élèves non énoncées ci-dessus doivent être traitées par les procédures décrites dans la politique KLA du conseil, *Répondre aux demandes de renseignements et plaintes émanant du public*, et le règlement MCPS KLA-RA, *Répondre aux demandes de renseignements et plaintes émanant du public*.
5. Un élève alléguant une violation du Titre VI ou du Titre IX peut à tout moment déposer une plainte auprès de l'Office of Civil Rights (OCR) du Département américain de l'éducation. Un élève n'est pas tenu de déposer une plainte auprès de MCPS avant ou après avoir déposé une plainte auprès de l'OCR.

U.S. Department of Education Office for Civil Rights (OCR)
[Formulaire de plainte électronique](http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html) 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

C. Plainte pour discrimination à l'emploi

1. Le Bureau des ressources humaines et du développement (OHRD) est responsable de la mise en œuvre de l'engagement du Conseil envers la non-discrimination sur le lieu de travail et de la coordination de la conformité de MCPS avec les lois fédérales, étatiques et locales applicables en matière de non-discrimination en matière d'emploi. Les allégations de discrimination des employés feront l'objet d'une enquête par le responsable de la conformité des ressources humaines du Département de la conformité et des enquêtes (Department of Compliance and Investigations, DCI), conformément aux exigences des lois fédérales et étatiques.

2. Toute personne alléguant une discrimination à l'emploi, ou ayant observé un employé de MCPS se livrer à ce type de conduite discriminatoire, est tenu de signaler l'incident rapidement à la DCI. (Les procédures de signalement de discrimination concernant les élèves sont traitées dans la section III.C ci-dessous.)
 - a) Une personne qui allègue une discrimination dans l'emploi doit remplir le formulaire 230-39, *Plainte de discrimination ou d'intimidation sur le lieu de travail* ; ou contacter directement le DCI en envoyant un e-mail à DCI@mcpsmd.org. Les employés ont également la possibilité de contacter leur directeur/superviseur, le cas échéant, qui transmettra le problème au DCI.
 - b) Lorsque le plaignant n'a pas rempli le formulaire 230-39, *Plainte de discrimination ou d'intimidation sur le lieu de travail*, le responsable de la conformité des ressources humaines du DCI remplira le formulaire, en consultation avec le plaignant, à l'ouverture de l'enquête du DCI.

3. Enquête
 - a) Lors de l'évaluation du caractère de la conduite présumée comme constituant un harcèlement sexuel, le rapport de l'incident dans l'ensemble et la totalité des circonstances seront considérées, y compris le contexte dans lequel les incidents présumés se sont produits.
 - b) À tous les niveaux de la procédure, toute personne intéressée a la possibilité d'être accompagnée et soutenue par toute autre personne de leur choix.²
 - c) Dans les 60 jours de service, le responsable de la conformité des ressources humaines procèdera à :
 - (1) L'examen de la plainte afin de déterminer si celle-ci est révisable en vertu de ce règlement, et si oui -
 - (2) l'enquête sur l'allégation, l'élaboration d'une conclusion et l'information des parties intéressées.

² « Toute autre personne de leur choix » inclut un représentant de l'unité de négociation collective d'un employé qui peut accompagner et soutenir l'employé.

- d) Si elle ne répond toujours pas aux critères de l'enquête à l'issue de l'examen, la plainte sera renvoyée au plaignant, sans notification aux autres parties nommées dans le cadre de la plainte.
 - e) Le responsable de la conformité des ressources humaines peut prolonger le délai pour des raisons impérieuses, à condition que les parties soient informées rapidement du délai prolongé et du motif.
4. Faire appel d'une décision de discrimination d'un employé
- a) Une décision du coordinateur de la conformité des ressources humaines peut faire l'objet d'un appel auprès du Directeur d'exploitation (chief operating officer, COO).
 - b) L'appel doit être déposé par le plaignant dans les 10 jours ouvrables suivant la publication de la décision.
 - c) Un agent d'audience formé sera affecté à l'examen des documents d'enquête et des arguments soumis par écrit par le plaignant.
 - d) Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la plainte écrite, l'agent d'audience du COO :
 - (1) Examinera les documents d'enquête et tous les arguments soumis par écrit par le plaignant,
 - (2) à la discrétion d'audience, planifiera une réunion avec le plaignant pour clarifier les informations fournies ;
 - (3) rendra une décision écrite décrivant le résultat de l'appel et la justification du résultat ; et
 - (4) Informera de la décision le plaignant et de ses droits en vertu de la politique BLB du conseil, *Règles de procédure en matière d'appel et d'audience* et de la loi de l'État pour faire appel de la décision auprès du conseil dans les 30 jours civils.
5. Les allégations de discrimination dans l'emploi ne sont pas soumises au processus de plainte administrative décrit dans le Règlement MCPS GKA-RA, *Plainte administrative*.

6. La poursuite d'une plainte pour discrimination à l'emploi, conformément aux termes du présent règlement, n'interdit ni n'empêche le plaignant de déposer directement une plainte auprès du Maryland Commission for Civil Rights (MCCR) (commission du Maryland pour les droits civils) à mccr.maryland.gov ou une plainte au Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi) directement auprès de l'EEOC, Baltimore District Office :

a) U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Baltimore Field Office
GH Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza, Suite 1432
Baltimore, MD 21201
1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY)

b) Une plainte en vertu du Titre IX des Amendements à la Loi sur l'Éducation de 1972 (Education Amendments Act of 1972), tel qu'amendé, peut être déposée avec l'Office for Civil Rights, United States Department of Education.

7. Mesure disciplinaire

Les conséquences pour les employés commettant des actes de discrimination ; se livrant à des représailles ou une forme de vengeance ; ou les employés coupables d'avoir fait volontairement de fausses accusations feront l'objet de mesures disciplinaires. Ces actions peuvent se traduire notamment et sans s'y limiter par une réprimande verbale ou écrite, un conseil professionnel, une réaffectation de travail, une rétrogradation, une suspension, ou un licenciement.

C. Les membres de la communauté qui soulèvent des préoccupations ou des plaintes de discrimination au sein de MCPS doivent être dirigés vers le processus de plainte officiel énoncé dans la politique KLA du conseil, *Réponse aux demandes de renseignements et plaintes émanant du public*, et le règlement MCPS KLA-RA, *Réponse aux demandes de renseignements et aux plaintes émanant du public*.

V. COMMUNICATION, RAPPORTS ET APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

A. Déclaration de non-discrimination

1. La *Déclaration de non-discrimination de MCPS* est une synthèse de la position du Conseil sur le thème de la non-discrimination, elle est

conforme aux exigences nationales et fédérales.

2. La *Déclaration de non-discrimination de MCPS* sera mise en évidence par une page Internet sur le site Internet de MCPS.
 3. La *Déclaration de non-discrimination de MCPS* sera incluse dans toutes les publications à l'échelle du groupe scolaire de trois pages ou plus, publiées par le Editorial, Graphics & Publishing Services (EGPS) Unit, pour tout document de l'échelle du groupe MCPS publié après le 30 juin 2023.
 4. L'Office of the General Counsel (OGC) est chargé d'inclure la *Déclaration de non-discrimination de MCPS* sur les politiques du Conseil et les règlements de MCPS adoptés, amendés, révisés ou revus après le 30 juin 2023.
 5. Les documents publiés par EGPS ou les politiques et réglementations publiées par l'OGC seront mis à jour avec la *Déclaration de non-discrimination de MCPS* et le protocole de traduction de documents actuels au fur et à mesure qu'ils sont révisés, modifiés ou réimprimés.
- B. Le surintendant des écoles/son délégué est chargé d'établir un processus d'analyse des données pour développer des buts, des objectifs, des méthodes et des délais pour la mise en œuvre de la politique ACA et des lois fédérales et étatiques portant sur la non-discrimination.
1. Le Bureau de la responsabilité partagée est chargé d'analyser les tendances et d'identifier les lacunes dans les efforts pour atteindre les engagements exprimés dans la politique du conseil ACA, *Non-discrimination, équité et compétence culturelle*.
 2. Conformément à la loi du Maryland, le recueil de données, les rapports ou la documentation interne pour analyse par le Conseil comprendront une catégorie pour chaque groupe racial et ethnique qui constitue au moins 5% des élèves inscrits à MCPS et qui est distincte de toute autre catégorie.

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.³; 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, selon amendements, 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 §4-141, §6-104, and §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, et §33A-14.

Historique de la réglementation : Nouvelle réglementation 5 juillet 2005 ; révisé le 21 février 2023.

³*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*

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), la condition de pauvreté et le statut socio-économique, la langue, ou tout autre attribut ou affiliation protégés légalement ou constitutionnellement. La discrimination affaiblit 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 de plus amples informations, veuillez examiner la Politique ACA du Conseil Scolaire de Montgomery County, *Non-discrimination, équité, et compétences culturelles*. Cette politique affirme la conviction du Conseil Scolaire que chaque élève compte, et en particulier, que les résultats éducatifs ne devraient jamais être prévisibles 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 structurels 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.**

Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre les élèves de MCPS*	Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre le personnel de MCPS*
Directeur du service Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, 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 Academic Officer Unité de la résolution et la conformité 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@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 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Les plaintes pour discrimination peuvent être déposées auprès d'autres organismes, tels que : L'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) ; le 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 ; ou le 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, ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

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

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.