

# RÈGLEMENT

## MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

---

<b>Mentions Relatives:</b>	ACA, ACF, ACH, ACH-RA, GKA-RA, JFA, JFA-RA, JHC, JHC-RA, JHF, JHF-RA
<b>Offices Responsables:</b>	Superintendent of Schools Deputy Superintendent of School Support and Improvement Chief Operating Officer

### Harcèlement Sexuel

#### I. OBJECTIF

Établir les procédures pour la mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement sexuel

#### II. DÉFINITION

A. Le *harcèlement sexuel* est une forme de discrimination illégale sur la base du sexe sous le *Titre VI de la Loi des Droits Civils de 1964 (Civil Rights Act of 1964)*, tel qu'amendé en 1972 et 1991, et le *Titre IX de la Loi des Amendements Éducatifs de 1972 (Education Amendments Act of 1972)*.

Le *harcèlement sexuel* est défini comme des avances sexuelles non désirables, des demandes de faveurs sexuelles, et/ou une autre conduite verbale, écrite, ou physique inappropriée de nature sexuelle ayant lieu dans n'importe lesquelles des circonstances suivantes:

1. Lorsque la soumission à une telle conduite devient, explicitement ou implicitement, une condition de l'emploi, de l'instruction, ou de la participation à d'autres activités scolaires
2. Lorsque la soumission à ou le rejet d'une telle conduite par un individu est utilisé(e) par l'offenseur comme prétexte pour prendre des décisions concernant le personnel ou des décisions académiques affectant l'individu ayant subi ces avances sexuelles
3. Lorsqu'une telle conduite a l'effet d'ingérence déraisonnable dans le travail et/ou la performance académique de l'individu, ou crée un environnement de travail ou d'apprentissage intimidant, hostile, ou offensant.

- B. La *violence sexuelle* se réfère à des actes sexuels physiques perpétrés contre la volonté d'une personne, ou dans le cas où une personne est incapable à donner son consentement (par exemple, en raison de l'âge de la personne ou de son consommation de drogues ou d'alcool, ou puisqu'un handicap intellectuel ou autre handicap empêche la personne d'avoir la capacité de donner son consentement).

### III. PROCÉDURES

Certaines formes de harcèlement sexuel pourraient aussi représenter une conduite criminelle qui a pour résultat des sanctions criminelles ou la maltraitance d'enfants, donc requérant un signalement conformément au Règlement JHC-RA de MCPS, *Signaler et Enquêter des Actes de Maltraitance et de Négligence d'Enfants (Reporting and Investigating Child Abuse and Neglect)*, et/ou aux termes du Protocole d'Entente avec les autorités policières<sup>1</sup>. MCPS doit mener toutes les enquêtes internes d'une manière qui collabore pleinement avec les agences policières indépendantes menant l'enquête, et qui ne gêne ni ne met en péril l'enquête externe.

#### A. Application aux Élèves

1. La conduite qui enfreint la Politique ACF du Montgomery County Board of Education, *Harcèlement Sexuel (Sexual Harassment)*, qui est commise par des élèves des deux sexes contre des élèves ou du personnel du sexe opposé ou du même sexe, constitue un comportement inapproprié.
2. Les élèves peuvent chercher des conseils, du soutien, et/ou de la défense en abordant des questions relatives au harcèlement sexuel ou au comportement inapproprié de nature sexuelle. Des membres du personnel dans l'Office of School Administration sont disponibles pour ces services, en plus du personnel scolaire.
3. Déposer une Plainte
  - a) Les élèves de MCPS se croyant victimes de harcèlement sexuel doivent immédiatement le signaler.
    - (1) Le signalement peut se faire verbalement ou par écrit.

---

<sup>1</sup>Titre complet: *Memorandum of Understanding Between the Montgomery County Public Schools and Montgomery County Department of Police and Montgomery County Sheriff's Office and Rockville City Police Department and Gaithersburg City Police Department and Takoma Park Police Department and Montgomery County State's Attorney's Office: School Resource Officer Program and Other Law Enforcement Responses to School-Based Incidents (Memorandum of Understanding)*

- (2) Le signalement peut se faire à n'importe quel membre du personnel. Le membre du personnel aidera l'élève à signaler au directeur ou à son représentant, en utilisant le Formulaire 230-35 de MCPS, *Formulaire pour Signaler la Brimade, le Harcèlement, ou l'Intimidation (Bullying, Harassment, or Intimidation Reporting Form)*.
- b) Aucune action négative ne sera prise contre un individu pour avoir signalé un incident, ou pour avoir participé dans ou coopéré avec une enquête d'un incident présumé.
  - c) Une enquête sera menée conformément au Règlement JHF-RA de MCPS, *Brimade, Harcèlement, ou Intimidation (Bullying, Harassment, or Intimidation)*, en utilisant le Formulaire 230-36 de MCPS, *Formulaire d'Enquête Scolaire des Actes de Brimade, de Harcèlement, ou d'Intimidation (Bullying, Harassment, or Intimidation Incident School Investigation Form)*.
  - d) La confidentialité sera gardée conformément aux lois applicables et à la responsabilité de MCPS d'enquêter et d'aborder de telles plaintes.
  - e) Des conclusions et des actions appropriées seront rendues dans les meilleurs délais possibles et signalées à l'Office of School Administration.
  - f) Tout élève qui enfreint la Politique ACT du Board, *Harcèlement Sexuel (Sexual Harassment)*, sera sujet à une action disciplinaire conformément aux Règlements JGA-RB de MCPS, *Suspension ou Expulsion d'un Élève de MCPS (Suspension or Expulsion of an MCPS Student)*, JGA-RC de MCPS, *Suspension et Expulsion des Élèves Ayant des Handicaps (Suspension and Expulsion of Students with Disabilities)*, et le *Code de Conduite de l'Élève de MCPS (Student Code of Conduct in MCPS)*. Selon la gravité de l'infraction, une telle action pourra comprendre, mais ne sera pas limitée à, un soutien, une suspension, ou une expulsion.

## B. Application aux Employés

1. La Politique ACF du Board, *Harcèlement Sexuel*, ainsi que le présent règlement s'appliquent à tout incident de harcèlement sexuel impliquant des employés de MCPS. La politique et le règlement répondent aux incidents commis par une personne des deux sexes contre une personne du sexe

opposé ou du même sexe, et établissent que des actes de harcèlement sexuel commis par des employés de MCPS vont à l'encontre de la politique.

2. Il incombe au personnel de supervision de reconnaître des actes de harcèlement sexuel et de prendre immédiatement des actions nécessaires.
3. Les employés peuvent chercher des conseils, du soutien, et/ou de la défense en abordant des questions relatives au harcèlement sexuel ou au comportement inapproprié de nature sexuelle. L'Office of Employee Engagement and Labor Relations (OEELR) est disponible pour rendre ces services.
4. Déposer une Plainte
  - a) Les employés de MCPS se croyant victimes de harcèlement sexuel doivent immédiatement le signaler.
    - (1) Le signalement peut se faire verbalement ou par écrit.
    - (2) Le signalement peut se faire à l'associé superintendent d'OEELR, ou à son représentant.
  - b) Aucune action négative ne sera prise contre un individu pour avoir signalé un incident, ou pour avoir participé dans ou coopéré avec une enquête d'un incident présumé.
  - c) La confidentialité sera gardée conformément aux lois applicables et à la responsabilité de MCPS d'enquêter et d'aborder de telles plaintes.
  - d) OEELR mènera une enquête.
    - (1) Toutes les circonstances de la situation seront considérées durant l'enquête d'incidents de harcèlement sexuel présumés.
    - (2) En déterminant si la conduite présumée constitue un harcèlement sexuel, la considération sera donnée au rapport de l'incident dans l'ensemble et à la totalité des circonstances, y compris le contexte dans lequel les incidents présumés se sont produits.
  - e) Les conclusions et les recommandations seront rendues dans les meilleurs délais possibles.

- f) Tout employé qui enfreint la Politique ACF du Board, *Harcèlement Sexuel*, ou les règlements ou règles de MCPS relatifs au harcèlement sexuel, sera sujet à une action disciplinaire. Une telle action pourrait comprendre, mais ne sera pas limitée à, une réprimande verbale ou écrite, un conseil professionnel, une réaffectation de travail, une rétrogradation, une suspension, ou un renvoi.

C. Coordination Globale

L'Office of School Administration coordonnera la mise en œuvre du présent règlement en ce qui concerne les élèves, et OEELR coordonnera la mise en œuvre du présent règlement en ce qui concerne les employés, comme ce qui suit:

1. Diffuser des informations concernant la résolution de plaintes, et les procédures de signalement et d'enquête relatives au harcèlement sexuel
2. Soutenir le développement des programmes de formation et des lignes directrices pour l'enquête et la résolution d'allégations de harcèlement sexuel
3. Soutenir le développement du matériel destiné aux élèves, à utiliser dans les écoles
4. Soutenir le développement des modifications relatives au programme d'études pour les niveaux K-12 qui intègrent des activités et le développement de compétences en vue d'aider les élèves à comprendre et à surmonter les problèmes de harcèlement sexuel
5. Faciliter l'enquête, la documentation, et la notification au superintendant des écoles concernant des plaintes de harcèlement sexuel par les employés ainsi que par les élèves de MCPS
6. Surveiller l'application des procédures pour répondre aux plaintes de harcèlement sexuel
7. Maintenir un système de tenue des dossiers comprenant des plaintes, des rapports, et des actions résolutoires de la direction conformément aux exigences en matière de vie privée
8. Préparer un rapport trimestriel sur des incidents de harcèlement sexuel signalés. Les rapports comprendront

- a) des données agrégées quantitatives et qualitatives relatives à des incidents de façon mensuelle pour le personnel ainsi que les élèves de MCPS,
- b) des évaluations et des améliorations relatives au processus de plainte et de résolution,
- c) des statistiques et des calendriers relatifs à la formation,
- d) une évaluation en cours des milieux de travail dans toutes les écoles, tous les bureaux, et tous les emplacements de travail de MCPS, et
- e) autres activités planifiées ou réalisées par MCPS qui sont pertinentes à la mise en œuvre réussie de la politique se rapportant au harcèlement sexuel.

**D. Diffusion des Informations**

Les informations seront publiées et diffusées à tous les employés et élèves de MCPS qui les informeront des politiques du Board, et des règlements et règles de MCPS qui abordent le harcèlement sexuel, ce qu'est le harcèlement sexuel, ce que l'individu peut faire, et où aller pour de l'aide. Les informations relatives au harcèlement sexuel seront développées par OEELR et l'Office of School Administration, en conjonction avec l'Office of Curriculum and Instructional Programs.

Les informations seront diffusées de différentes manières, y compris mais pas limitées à

1. des ateliers et/ou des modules de formation en ligne,
2. des brochures,
3. des bulletins,
4. des applications,
5. des annonces, et/ou
6. autres communications, le cas échéant

E. Formation

1. La formation pour le personnel de supervision comprendra, mais ne sera pas limitée à
  - a) un examen des lois et politiques applicables en ce qui concerne le harcèlement sexuel,
  - b) leurs fonctions, responsabilités, et responsabilités civiles potentielles en tant que directeurs de lieu de travail, en traitant des incidents impliquant le harcèlement sexuel,
  - c) des lignes directrices pour former leur personnel,
  - d) des lignes directrices pour répondre à des plaintes de harcèlement sexuel,
  - e) des lignes directrices pour enquêter des plaintes déposées par les employés,
  - f) des lignes directrices pour enquêter des plaintes déposées par les élèves, et
  - g) des lignes directrices pour fournir un soutien de suivi.
2. Les directeurs d'école seront responsables de développer et de mettre en œuvre un plan en vue d'aider les élèves à reconnaître, comprendre, et prévenir le harcèlement sexuel qui comprendra
  - a) les lignes directrices pour répondre à des plaintes de harcèlement sexuel,
  - b) les opportunités conçues pour développer des comportements et des attitudes qui atténuent les ouvertures et pressions sexuelles inappropriées dans les milieux scolaires, professionnels et sociaux, et
  - c) l'utilisation de matériel destiné aux élèves de MCPS relatif au harcèlement sexuel.

**Sources Relatives:**

*Loi des Droits Civils de 1964 (Civil Rights Act of 1964)*, Titre VII; Titre IX de la *Loi des Amendements Éducatifs de 1972 (Education Amendments Act of 1972)*, tel qu'amendé; *Lignes Directrices concernant le Harcèlement Sexuel (Sexual Harassment Guidelines)* de l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (29 C.F.R. §1604.11); Code Annoté du Maryland (Annotated Code of Maryland), Article sur l'Éducation (Education Article), §7-424; Protocole d'Entente (Memorandum of Understanding)<sup>2</sup>; *Code de Conduite de l'Élève de MCPS (MCPS Student Code of Conduct)*; *Code de Conduite de l'Employé de MCPS (MCPS Employee Code of Conduct)*

**Historique du Règlement:** Nouveau règlement, le 17 février 1993, révisé le 22 février 2006; révisé le 31 juillet 2017.

---

<sup>2</sup>Titre complet: *Memorandum of Understanding Between the Montgomery County Public Schools and Montgomery County Department of Police and Montgomery County Sheriff's Office and Rockville City Police Department and Gaithersburg City Police Department and Takoma Park Police Department and Montgomery County State's Attorney's Office: School Resource Officer Program and Other Law Enforcement Responses to School-Based Incidents (Memorandum of Understanding)*