

RÈGLEMENT

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Mentions Relatives:: ABA-RB, ACA, ACF, ACF-RA, ACH, COC-RA, GAA, GKA-RA, JHF, JHF-RA
Office Responsable: Chief Academic Officer

Intimidation en Milieu de Travail

I. OBJECTIF

Affirmer l'engagement de Montgomery County Public Schools (MCPS) à fournir une culture organisationnelle marquée par le respect.

Établir des procédures pour la mise en œuvre de la Politique ACH du Board of Education, *Intimidation en Milieu de Travail (Workplace Bullying)*, qui énonce un cadre pour la prévention, l'intervention, et la correction de l'intimidation en milieu de travail avec des processus pour prévenir, identifier, signaler, enquêter, et résoudre des cas d'intimidation, avec des mesures correctives, le cas échéant.

II. CONTEXTE

Le Board considère l'intimidation en milieu de travail comme inacceptable et ne la tolérera sous aucun prétexte. Toute intimidation se traduit par un comportement qui ne correspond pas au *Pacte Fondé sur la Culture du Respect*¹ et détourne l'énergie organisationnelle loin des valeurs fondamentales du Board. Les employés sont tenus de se conduire d'une manière qui contribuera à une atmosphère de compréhension, de respect, et d'interaction positive parmi tous les individus et groupes.

III. DÉFINITION

L'intimidation en milieu de travail se traduit par un mauvais traitement répété, délibéré, et nuisible, soit direct ou indirect, soit verbal, physique, ou autre, mené par un employé ou plusieurs employés contre un autre employé ou d'autres employés, et qui

- A. est motivé par une caractéristique personnelle réelle ou perçue de quelconque individu, telle que définie dans la Politique ACA du Board of Education, *La Non-discrimination, l'Équité, et la Compétence Culturelle (Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency)*; ou

¹ *Pacte Fondé sur la Culture du Respect (Culture of Respect Compact) entre Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500, et Montgomery County Association of Administrators and Principals* (appelé ci-après le *Pacte Fondé sur la Culture du Respect*)

- B. est autrement menaçant ou intimidant; et qui a lieu en milieu de travail et/ou durant l'emploi.
- C. est suffisamment grave ou répandu qu'il entrave significativement les conditions de l'environnement de travail de l'individu.

Ces comportements pourront avoir lieu en personne ou par quelconque moyen de communication, y compris les communications électroniques, si la conduite ou la communication a lieu sur ou en dehors de la propriété de MCPS.

L'intimidation en milieu de travail n'est pas limitée à la conduite du superviseur envers son subordonné, et peut comprendre toute conduite de pair envers pair ou de subordonné envers son superviseur. Des exemples d'intimidation en milieu de travail peuvent comprendre des actes d'humiliation, d'intimidation, ou de sabotage de la performance au travail. L'intimidation au travail peut affecter de façon négative le bien-être physique ou psychologique d'un individu, ainsi que sa performance au travail et ses possibilités de promotion.

IV. PROCÉDURES

A. Prise en Conscience et Prévention

1. MCPS favorisera la prise en conscience de la prévalence, des causes, et des conséquences de la brimade, l'intimidation, ou le harcèlement en milieu de travail. Les stratégies de prévention et les activités informatives renforcent les attentes pour la conduite professionnelle et collégiale en soutenant le *Code de Conduite de l'Employé de MCPS (MCPS Employee Code of Conduct)* et le *Pacte Fondé sur la Culture du Respect*.
2. MCPS diffusera du matériel en vue d'informer les employés et le public concernant l'identification, la prévention, l'intervention, et la correction de l'intimidation en milieu de travail.
3. Des informations, un développement professionnel, et une formation professionnelle concernant la prévention de l'intimidation en milieu de travail seront incorporés dans la formation relative à la conduite en milieu de travail dans l'ensemble du système, et comprendront l'identification, la prévention, l'intervention, et la correction de l'intimidation en milieu de travail. Les lois et politiques applicables relatives à l'intimidation en milieu de travail seront facilement accessibles.
4. L'Office of Human Resources and Development (OHRD) et l'Office of Employee Engagement and Labor Relations (OEELR) fourniront des conseils supplémentaires selon le besoin.

5. Les employés sont encouragés à chercher des conseils, du soutien, et/ou de l'aide en traitant des questions relatives à l'intimidation en milieu de travail par l'intermédiaire d'OEELR.

B. Signalement

1. Conformément au Processus Informel établi dans le Règlement GKA-RA de MCPS, *Plainte Administrative (Administrative Complaint)*, tout employé de MCPS qui se croit victime d'intimidation en milieu de travail, ou tout témoin à l'intimidation en milieu de travail, devrait immédiatement signaler le/s incident(s) à leur superviseur ou à un autre administrateur approprié de son lieu de travail. Le Department of Compliance and Investigations (DCI) d'OEELR développera des conseils pour le personnel et les superviseurs, selon le besoin, pour traiter les procédures relatives au signalement et à l'enquête, ainsi que les procédures de suivi, concernant l'intimidation en milieu de travail.
2. Si 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 à DCI. Le signalement doit être fait en utilisant le processus de plainte administrative établi dans le Règlement GKA-RA de MCPS, *Plainte Administrative*.
3. Toute plainte qui n'est pas résolue au niveau local devrait être signalée à DCI, en utilisant le processus de plainte administrative établi dans le Règlement GKA-RA de MCPS, *Plainte Administrative*.
4. L'intimidation, le harcèlement, ou les représailles contre un employé de MCPS qui signale l'intimidation en milieu de travail et/ou participe dans une enquête d'intimidation en milieu de travail, sont interdits.
5. Conformément au *Code de Conduite de l'Employé de MCPS*, des conséquences seront appliquées pour les employés qui s'engagent dans les actes de représailles, et/ou pour les employés qui lancent intentionnellement de fausses accusations.

C. Mesures correctives

La discipline corrective et progressive sera déterminée d'une manière conforme au *Code de Conduite de l'Employé de MCPS* et aux accords négociés des conventions collectives appropriés, ou aux règlements de MCPS.

D. Intimidation par les personnes qui ne sont pas des employés

1. Les employés doivent se comporter d'une manière professionnelle et serviable avec les membres du public. Cependant, tous les employés ont droit à la civilité dans toutes leurs interactions en milieu de travail.

2. Les employés sont encouragés à notifier leurs superviseurs lorsque des interactions avec les membres du public atteignent un niveau d'intimidation en milieu de travail. Les superviseurs doivent soutenir leurs employés et aider dans la résolution de problèmes qui atteignent un niveau d'intimidation en milieu de travail avec les personnes qui ne sont pas des employés de MCPS. Les superviseurs peuvent contacter l'Office of School Support and Improvement ou l'Office of the Chief Operating Officer pour du soutien supplémentaire en vue de traiter des problèmes impliquant l'interaction avec des personnes qui ne sont pas des employés.
3. MCPS notifie ses employés concernant la loi du Maryland tel qu'elle s'applique à l'intimidation en milieu de travail, et MCPS fournit aussi des conseils et des ressources pour les incidents impliquant des personnes qui ne sont pas des employés qui peuvent se produire en personne ou par quelconque moyen de communication, y compris les communications électroniques, si la conduite ou la communication a lieu sur ou en dehors de la propriété de MCPS.
4. Les procédures qui se trouvent dans la loi du Maryland, le Règlement ABA-RA de MCPS, *Visiteurs dans les Écoles (School Visitors)*, et le Règlement COC-RA de MCPS, *Intrusion ou Perturbation Obstinée sur la Propriété de MCPS (Trespassing or Willful Disturbance on MCPS Property)*, peuvent être utilisées, selon le cas, pour traiter des problèmes d'intimidation en milieu de travail avec les personnes qui ne sont pas des employés de MCPS.

E. Autres Solutions

Rien de ce qui est contenu dans les présentes n'exclura ou ne limitera quelconque droit, solution, ou cause d'action fourni(e) dans toute autre politique du Board, tout règlement de MCPS, ou toute loi ou tout règlement local(e), fédéral(e), ou de l'état, ni ne modifie ni limite la totalité des droits, d'autorité, et de discrétion du Board et du superintendent des écoles dans l'exercice de leurs fonctions et de leur responsabilité de contrôler, surveiller, et gérer MCPS selon les lois, règles, et procédures applicables.

Sources Relatives: *Pacte Fondé sur la Culture du Respect (Culture of Respect Compact); Code de Conduite de l'Employé (Employee Code of Conduct) de Montgomery County Public Schools, Code Annoté du Maryland (Annotated Code of Maryland), Article sur l'Éducation (Education Article), §6-901 à §6-906, et §26-101*

Historique du Règlement: Nouveau règlement, le 29 juin 2016; révisions non-substantielles le 24 juillet 2017.