

POLITIQUE BOARD OF EDUCATION OF MONTGOMERY COUNTY

Mentions Relatives:	ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, GEG-RA, JHF, JHF-RA
Services Responsables:	Chief Academic Officer Chief Operating Officer Deputy Superintendent of School Support and Improvement

La Non-discrimination, l'Équité et la Compétence Culturelle

A. OBJECTIF

Affirmer la volonté du Board de créer une communauté éducative qui est guidée par ses cinq valeurs fondamentales—l'Apprentissage, les Relations Humaines, le Respect, l'Excellence et l'Équité—et qui est profondément engagée à s'assurer que tous les élèves sont soutenus dans la réussite, et que tout le personnel a les moyens de faire leur meilleur travail.

Revendiquer la conviction du Board que chaque élève compte, et en particulier, que les résultats éducatifs ne devraient jamais être prévisibles selon les caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu, et que l'équité exige une concentration et une attention intenses afin d'éliminer tous les écarts de réussite académique des élèves.

Établir et promouvoir un cadre qui prépare tous les élèves à vivre et à travailler dans une société à l'esprit ouvert, et encourager un environnement d'apprentissage positif qui accepte toutes les différences uniques et individuelles.

Affirmer l'engagement résolu du Board que tous les élèves et tout le personnel seront compétents au niveau culturel, et qu'ils démontreront un respect mutuel sans tenir compte des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.

Faire respecter les valeurs fondamentales du Board, et assurer la conformité à toutes les lois de non-discrimination fédérales, locales, et de l'état.

B. SUJET

Nous ne tolérons la discrimination sous aucune forme. Elle entrave la capacité de Montgomery County Public Schools (MCPS) à exécuter ses responsabilités envers tous les élèves et envers tout le personnel, ainsi qu'à atteindre les efforts de longue date de notre communauté à créer, encourager, et promouvoir l'équité, l'intégration, et l'acceptation pour tous.

Le Board reconnaît que l'équité va au-delà de la lettre de la loi. L'équité demande également des étapes préventives d'identification et de redressement des préjugés implicites et des obstacles structureaux et institutionnels qui ont trop souvent eu pour résultat l'exclusion injustifiable ou disproportionnée, ou la sous-représentation des groupes d'élèves ou du personnel identifiables en ce qui concerne les domaines de programmation éducatifs clés et les secteurs d'activité, ainsi que la sur-identification au niveau des actions disciplinaires des élèves. La vigilance continue est nécessaire afin de mettre fin aux iniquités identifiées que vivent les élèves et le personnel à cause de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.

Aux fins de cette politique, les définitions suivantes sont employées:

1. *Les caractéristiques personnelles* comprennent la race, l'ethnicité, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, la religion, le statut d'immigrant, le sexe, le genre, l'identité du sexe, l'expression du genre, l'orientation sexuelle, le statut de famille/parentalité, la situation matrimoniale, l'âge, le handicap physique ou mental, la pauvreté et le statut socioéconomique, la langue, ou d'autres attributs ou affiliations qui sont protégés légalement ou constitutionnellement.
2. *La compétence culturelle* est le processus continu durant lequel on se familiarise avec la culture de soi, ainsi que les cultures d'autrui, afin de développer une appréciation, une compréhension, et un respect pour les diverses expressions culturelles qui existent dans les actions et interactions d'une organisation; et, afin de renforcer et enrichir l'organisation et l'ensemble de la communauté avec la présence et la contribution de nombreuses cultures.
3. *La discrimination* comprend les actions qui sont motivées par une intention injuste de cibler des individus sur la base de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues, ainsi que les actes de haine, violence, insensibilité, irrespect, ou vengeance—tels que l'abus verbal, le harcèlement, la brimade, les insultes, les menaces, la violence physique, le vandalisme, ou la destruction de biens—qui entravent ou affectent l'environnement d'apprentissage ou de travail. La discrimination comprend également un comportement ou des pratiques qui ont une apparence neutre mais qui ont un impact disparate injuste basé sur des caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu. La discrimination inclut le racisme, le sexisme, et d'autres formes de préjudice institutionnel dans toutes leurs manifestations.
4. *L'équité* est l'engagement d'assurer que chaque élève et membre du personnel, sans égard à leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues, a à sa disposition les défis, le soutien, et les opportunités individuelles pour dépasser une norme commune rigoureuse afin de se préparer pour la réussite académique et professionnelle.
5. *Les préjugés implicites* désignent les attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions, et nos décisions. Ces préjugés, qui incluent des

estimations favorables ainsi que défavorables, peuvent s'activer de façon involontaire, sans la conscience ou contrôle intentionnel de l'individu.

C. POSITION

1. Le Board s'attend à ce que le district développe et promeuve une culture d'attentes élevées pour la performance de tous les élèves et tout le personnel qui éliminera toute iniquité d'opportunité, rehaussera le niveau de réussite pour tous les élèves, et adressera de manière significative les écarts de réussite académique.
2. Le Board s'attend à ce que tous les élèves et tout le personnel se comporte de manière qui démontre le respect mutuel sans égard aux caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.
3. Le Board interdit la discrimination, par les élèves et le personnel, sous toutes formes, dirigée envers des personnes en raison de leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
4. Le Board s'engage à montrer l'exemple concernant cette politique, et s'attend à ce que tous les rapports, présentations, et prises de décisions par le Board et MCPS prennent en considération les implications d'équité de cette politique.
5. Le Board attend et promeut également les éléments ci-dessous:
 - a) La collaboration entre le personnel, les élèves, les parents/tuteurs légaux, et la communauté:
 - (1) Le personnel devrait travailler ensemble et avec les élèves, les parents/tuteurs légaux, et les membres de la communauté afin d'assurer que chaque école et lieu de travail est libre de toute discrimination.
 - (2) Les parents/tuteurs légaux sont encouragés à établir des attentes pour leurs enfants qui sont compatibles avec les convictions, intentions, et obligations prévues par la loi et comme reflétées dans cette politique, ainsi qu'à collaborer avec le personnel de MCPS afin de répondre à ces attentes.
 - (3) Le personnel devrait promouvoir l'engagement de tous les parents/tuteurs légaux dans l'éducation de leurs enfants, et travailler en vue d'éliminer les obstacles qui entravent leur participation active sans égard à des caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
 - (4) MCPS cherchera une large participation au niveau des groupes de travail, comités, commissions, et d'autres organismes consultatifs qui représentent des communautés, cultures, langues, et perspectives diverses.

- b) L'égalité des opportunités éducatives.
- (1) Le Board s'engage à s'attaquer aux disparités dans les niveaux d'accès aux facteurs qui sont essentiels à la réussite de tous les élèves, y compris:
 - (a) Les ressources, y compris des cours, programmes, et activités parascolaires stimulants et créatifs;
 - (b) Les enseignants, leaders, et personnel de soutien efficaces et qualifiés;
 - (c) Les installations et équipements adéquats;
 - (d) La technologie mise à jour;
 - (e) Le matériel éducatif de qualité; et
 - (f) Le financement suffisant.

Cet engagement est, et doit continuer à être, évident dans la façon dont les ressources sont allouées, y compris une stratégie intentionnelle de fournir un financement supplémentaire aux élèves dans le plus grand besoin, ainsi qu'aux écoles qui desservent un plus grand nombre d'élèves dans le besoin.

- (2) MCPS s'efforcera à identifier et s'attaquer aux obstacles structurels et institutionnels qui pourraient empêcher des élèves d'accéder de façon équitable des opportunités éducatives dans toutes les écoles.
- (3) MCPS s'attendra à l'administration équitable de conséquences disciplinaires comme l'un des éléments essentiels à l'accès équitable aux opportunités éducatives dans les écoles.
- (4) MCPS prendra des mesures proactives afin d'aider les apprenants d'anglais à surmonter les obstacles de langue, parmi d'autres, pour qu'ils puissent participer de manière significative dans les programmes éducatifs de leur école. MCPS fournira un accès aux cours rigoureux et un accès égal aux programmes académiques comparables parmi les écoles ainsi que parmi les élèves dans la même école sans égard à leurs caractéristiques personnelles réelles ou perçues.
- (5) MCPS encouragera tous les élèves à poursuivre leurs buts et intérêts, sans égard aux obstacles ou stéréotypes historiques. Les élèves

auront accès à une vaste variété d'opportunités nombreuses de s'inscrire aux programmes stimulants et de participer dans une grande variété d'activités scolaires, y compris l'athlétisme et les programmes parascolaires et non-académiques, afin d'enrichir leurs perspectives et de les préparer pour le travail significatif et satisfaisant dans leurs carrières choisies.

- (6) MCPS promouvra et encouragera les écoles, les salles de classe, les lieux de travail, et les représentations scolaires (y compris les mascottes, les logos, les noms d'équipes, les chants, ou l'accompagnement musical) à être inclusifs et impartiaux, et à fournir un climat d'accueil pour tous.
- (7) MCPS fournira un programme d'études de la maternelle jusqu'au grade 12 qui est réceptif au niveau culturel et qui promeut l'équité, le respect, et la civilité dans notre communauté diverse, qui décrit et représente avec précision les contributions distinctives de notre communauté globale, et qui fournit au personnel et aux élèves des opportunités de pratiquer la compétence culturelle dans chaque école et programme. Le programme d'études permettra au personnel de montrer l'exemple et aux élèves de développer les attitudes, compétences, et comportements suivants:
 - (a) Apprécier l'héritage de soi et l'héritage d'autrui;
 - (b) Respecter, apprécier, et célébrer la diversité en tant que partie essentielle d'une communauté en bonne santé et en plein essor;
 - (c) Apprécier la richesse du pluralisme culturel et de l'esprit communautaire;
 - (d) Développer et promouvoir des rapports inclusifs et travailler efficacement dans des environnements interculturels; et
 - (e) Confronter et éliminer les stéréotypes relatifs aux caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'un individu.
- (8) Le matériel éducatif employé dans les écoles de MCPS reflètera la diversité de la communauté globale, les aspirations, les préoccupations, et les achèvements des femmes, des personnes handicapées, et des personnes ayant des origines raciales, ethniques, et culturelles diverses.

- c) Une formation et éducation pour achever une compétence culturelle dans l'ensemble du système.

MCPS encouragera une collaboration efficace parmi le personnel, les parents/tuteurs légaux, et les membres de la communauté en offrant des opportunités pour mettre en valeur la compétence culturelle, en créant un engagement dans l'ensemble du système, et en promouvant la compréhension et la résolution de différences et de désaccords.

- d) L'égalité des opportunités d'emploi.
- (1) MCPS continuera à veiller et à promouvoir une main d'œuvre diverse et prendra des actions nécessaires afin de créer un district qui est libre de préjugés implicites et de discrimination dans tous les aspects de l'emploi.
 - (2) MCPS prendra des mesures positives afin d'éliminer les obstacles structurels et institutionnels relatifs au recrutement, à l'embauche, au maintien, et à la promotion d'une main d'œuvre diverse.
 - (3) MCPS identifiera les postes dans lesquels les individus d'origines diverses sont sous-représentés, et promouvra une main d'œuvre diverse en recrutant de façon active et/ou en faisant avancer les candidats qualifiés, conformément aux accords négociés. Par exemple, MCPS continuera à recruter du personnel aux postes qui sont non traditionnels pour leur sexe.
 - (4) MCPS donnera au personnel les moyens de promouvoir les valeurs et convictions fondamentales du Board exprimées dans cette politique durant des interactions quotidiennes avec des pairs, élèves, parents/tuteurs légaux, et membres de la communauté.

D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

1. Chaque école et lieu de travail incarnera une culture de respect, fondée sur les valeurs fondamentales du Board, qui promeut la compréhension, le respect, la civilité, l'acceptation, et l'interaction positive parmi tous les individus et groupes.
2. Les obstacles structurels et institutionnels aux opportunités éducatives et aux possibilités d'embauche seront éliminés.
3. Les écoles et les lieux de travail de MCPS seront libres des actes de haine, violence, insensibilité, irrespect, ou vengeance discriminatoires.
4. Les résultats éducatifs ne seront pas prévisibles selon les caractéristiques personnelles réelles ou perçues, et les écarts dans la réussite académique des élèves seront comblés de façon significative.

5. Les élèves et le personnel de MCPS deviendront des exemples dans la communauté en ce qui concerne la civilité, l'acceptation, le respect, et les interactions positives.
6. Les expériences éducatives de tous les élèves seront enrichies en fournissant une exposition au personnel d'origines diverses qui reflètent la nature pluraliste de la communauté, fournissant ainsi des cadres éducatifs qui promeuvent la compréhension de la diversité et qui contribuent à l'échange des idées qui est inhérente dans le cadre éducatif.

E. STRATÉGIES POUR LA MISE EN ŒUVRE

1. Le Board s'attaquera aux disparités dans les niveaux d'accès aux ressources qui sont essentielles à la réussite des élèves en mettant en œuvre une stratégie intentionnelle de fournir un financement supplémentaire aux élèves dans le plus grand besoin, ainsi qu'aux écoles qui desservent de plus grands nombres d'élèves dans le besoin.
2. MCPS s'engagera avec le personnel, les élèves, les parents/tuteurs légaux, et l'ensemble de la communauté afin de bâtir et maintenir une culture qui est emblématique des idéaux de cette politique.
3. MCPS identifiera les nombreux indicateurs nécessaires pour suivre les résultats des élèves, l'engagement, le climat scolaire, et les données spécifiques. Ces données seront utilisées afin d'assurer la responsabilité pour la performance au niveau des élèves, de l'école, et de l'ensemble du district; de réduire la variabilité dans les résultats; et d'assurer que les résultats scolaires ne seront pas prévisibles selon les caractéristiques personnelles réelles ou perçues et pourront être évalués et rapportés au public de manière transparente.
4. Les programmes, les programmes d'études, le matériel éducatif, et les activités, y compris l'athlétisme et les programmes et activités parascolaires et non-académiques, fourniront à tous les élèves les connaissances, compétences, attitudes, et comportements nécessaires pour vivre et travailler ensemble dans notre communauté, état, nation, et monde de plus en plus diversifiés.
5. MCPS fournira un développement et une formation professionnels en vue d'assurer que tout le personnel est compétent au niveau culturel, et possède les compétences, connaissances, et convictions à propos de l'apprentissage social-émotionnel et la santé mentale des élèves afin de créer un environnement d'apprentissage qui est centré sur l'élève et qui répond aux besoins individuels et divers des élèves.
6. Le personnel favorisera des environnements accueillants pour tous en encourageant un discours et des interactions respectifs et civils parmi tous les membres du personnel, les élèves, les parents/tuteurs légaux, et les membres de la communauté à tout moment; et emploiera des ressources, telles que des interprètes et des documents traduits, afin d'éliminer des obstacles culturels ou linguistiques qui peuvent empêcher des familles de s'engager dans l'éducation de leurs enfants.

7. Des stratégies seront utilisées afin d'empêcher la discrimination, et des procédures seront suivies en vue de résoudre, surveiller, et analyser de tels incidents au cas où ils se produisent.
8. MCPS travaillera de façon coopérative avec l'Executive de Montgomery County, le Montgomery County Council, des agences locales chargées de l'application de la loi, d'autres agences du comté, des groupes communautaires, des organisations commerciales, et d'autres parties prenantes afin d'accroître l'équité et de réduire la discrimination pour les élèves et le personnel.
9. Une déclaration qui résume cette politique de non-discrimination du Board sera incluse de manière visible dans les publications de MCPS et sur le site web de MCPS. Toute publication qui déclare la politique de non-discrimination du Board en anglais sera également traduite dans les langues pour lesquelles les services de traduction et d'interprétation sont les plus fréquemment demandés par les parents/tuteurs légaux des élèves de MCPS.
10. Le superintendent des écoles désignera un bureau responsable approprié pour mettre en œuvre cette politique, avec le soutien d'autres bureaux comme appropriés, et pour assumer la responsabilité pour:
 - a) Surveiller et assumer la conformité de MCPS avec toutes les lois de non-discrimination au niveau fédéral, de l'état, et local;
 - b) Enquêter et résoudre de manière rapide les plaintes de discrimination;
 - c) Accroître la connaissance des valeurs et attentes du Board en vue de la présente politique;
 - d) Fournir la formation et la diffusion afin d'améliorer l'équité et la compétence culturelle; et
 - e) Maintenir les dossiers appropriés.
11. Le superintendent des écoles peut ordonner un employé qui démontre un comportement insensible, comme en témoigne la violation des valeurs et des attentes exprimées dans cette politique, à participer dans une formation supplémentaire par rapport à la compétence culturelle. Le Board ne tolérera pas de l'insensibilité continue et cette dernière peut entraîner des actions disciplinaires supplémentaires, y compris le licenciement, conforme au Code de Conduite des Employés.

F. EXAMEN ET SIGNALISATION

1. Le superintendent des écoles fournira au public et au Board des mises à jour régulières concernant la mise en œuvre de cette politique et les efforts entrepris par le district en vue de créer un système scolaire équitable qui satisfait les valeurs fondamentales du Board.
2. Cette politique sera examinée conformément au processus de révision des politiques du Board of Education.

Sources Liées:

Compact sur la Culture de Respect (Culture of Respect Compact)¹; *Code de Conduite de l'Élève* de Montgomery County Public Schools, *Code de Conduite de l'Employé* de Montgomery County Public Schools; *Lignes Directrices pour Respecter la Diversité des Religions*; consulter les Sources Fédérales et de l'État Liées qui sont énumérées à la fin de cette politique; Constitution des États-Unis, Amendement 14 (U.S. Constitution, Amendment 14); Titre VI de la Loi des Droits Civils de 1964 (Title VI of the Civil Rights Act of 1964), 42 U.S.C., 2000d et seq; Titre VII de la Loi des Droits Civils de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), comme amendé, 42 U.S.C., 2000e et seq; Titre IX des Amendements Éducatifs de 1972 (Title IX of the Education Amendments of 1972), 20 U.S.C. 1681 et seq; 34 Code des Règles Fédérales (Code of Federal Regulations-CFR), Partie 106, 34 CFR Partie 100; Loi sur l'Éducation des Personnes Handicapées (Individuals with Disabilities Education Act-IDEA), 20 U.S.C. 1400-1487; Section 504 de la Loi de 1973 sur la Réhabilitation (Rehabilitation Act of 1973), comme amendée, 29 U.S.C. Sec 794; Loi sur les Américains ayant un Handicap (Americans with Disabilities Act-ADA), 42 U.S.C. 12131 et seq; Section 1981 de la Loi des Droits Civils de 1866 (Civil Rights Act of 1866), 42 U.S.C. § 1981; Loi de 1967 sur la Discrimination en Fonction de l'Age dans le Milieu du Travail (Age Discrimination in Employment Act of 1967), 29 U.S.C. §§ 621-634; Loi sur le Salaire Égal de 1963 (Equal Pay Act of 1963), § 206(d); Amendement des Droits Égaux à la Déclaration des Droits de la Constitution du Maryland (Equal Rights Amendment to the Maryland Constitution's Declaration of Rights) (Article 46); Code Annoté du Maryland, Article du Gouvernement de l'État, Titre 20 (Annotated Code of Maryland, State Government Article, Title 20); Loi sur la Protection des Malades et les Soins Abordables (Patient Protection Affordable Care Act), 42 U.S.C. § 18001 et seq; Code

¹*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*

Annoté du Maryland, Article sur l'Éducation (Annotated Code of Maryland, Education Article) 6-104, 7-424.1; COMAR 13A.05.01

Historique de la Politique: Adoptée par la Résolution 595-69, le 11 novembre 1969; amendée par la Résolution 16-72, le 11 janvier 1972; amendée par la Résolution 536-77, le 2 août 1977; amendée par la Résolution 240-96, le 25 mars 1996; amendée par la Résolution 323-96, le 14 mai 1996; amendée par la Résolution 249-03, le 13 mai 2003; amendée par la Résolution 318-17, le 26 juin 2017.