

RÈGLEMENT

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Mentions Relatives: ACA, ACH, ACH-RA, GKA-RA
Office Responsable: Chief Academic Officer

Égalité d'Accès à l'Emploi

I. OBJECTIF

Établir les procédures à suivre dans le cas d'une violation alléguée des lois concernant l'égalité d'accès à l'emploi

II. PROCÉDURES

- A. Le chief operating officer, l'associate superintendent de l'Office of Human Resources and Development, et l'associate superintendent de l'Office of Employee Engagement and Labor Relations (OEELR) sont responsables d'appliquer les règlements qui assurent la nondiscrimination des employés sur quelconque base y compris les caractéristiques personnelles réelles ou perçues, telle qu'établie dans la Politique ACA du Board, *La Nondiscrimination, l'Équité, et la Compétence Culturelle (Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency)*.
- B. Pour signaler un acte allégué de discrimination, un employé peut soumettre le Formulaire 430-42 de MCPS, *Plainte Administrative (Administrative Complaint)*, à l'OEELR. La plainte sera traitée à travers le processus de plainte administrative établi dans le Règlement GCA-RA de MCPS, *Plainte Administrative (Administrative Complaint)*.
- C. Poursuivre une plainte se rapportant à l'égalité d'accès à l'emploi (Equal Employment Opportunity - EEO) par l'intermédiaire de l'OEELR n'interdit ni n'empêche l'employé de soumettre la plainte directement avec la Commission de l'EEO, Baltimore District Office:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Baltimore Field Office
City Crescent Building
10 S. Howard Street, Third Floor
Baltimore, MD 21201
1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY)

- D. Tous les employés du système ont le droit de recourir à toute voie qui leur est disponible en vue de trouver une solution à un problème relatif à l'emploi, par exemple, le processus de plainte administrative, de grief, de médiation, ou de plainte d'EEO; et ces personnes en question ne seront victimes d'aucun acte de brimade, de harcèlement, d'intimidation, ou de représailles pour avoir déposé leurs plaintes.

Sources relatives qui interdisent la discrimination dans tous les domaines d'emploi:

Loi sur le Salaire Égal de 1963 (Equal Pay Act of 1963), telle qu'amendée; Loi des Droits Civils de 1866, 1871, et 1991 (Civil Rights Act of 1866, 1871, and 1991); Loi de 1967 sur la Discrimination en Fonction de l'Age en Milieu de Travail (Age Discrimination in Employment Act of 1967), telle qu'amendée; Titre VI de la Loi des Droits Civils de 1964 (Title VI of the Civil Rights Act of 1964); Titre VII de la Loi des Droits Civils de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), tel qu'amendé; Clause de Protection Égale du 14ème Amendement (Equal Protection Clause of the 14th Amendment); Loi sur la Réhabilitation de 1973 (Rehabilitation Act of 1973), Section 504; Loi de 1994 sur les Droits du Personnel en Uniforme à l'Emploi et au Réemploi (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994); Loi de 1990 sur les Américains ayant un Handicap (Americans with Disabilities Act of 1990); Titre IX des Amendements Éducatifs de 1972 (Title IX of the Education Amendments of 1972)

Historique du Règlement: Antérieurement le Règlement N° 460-5, le 27 juillet 1979, (mise à jour des informations du répertoire); révisé le 6 mars 2006, révisions non-substantielles le 24 juillet 2017.