

# RÈGLEMENT

## MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

---

**Textes connexes :** AAC, AAC-RA, ACG, ACG-RB, LB  
**Service responsable :** Chief Operating Officer; Office of Human Resources and Development

### **Aménagements et modifications raisonnables pour personnes en situation de handicap dans le cadre de l'emploi, des services, des programmes et des activités**

#### **I. OBJECTIF**

Établir des procédures pour traiter des demandes d'aménagements destinés à des membres du public, des employés de Montgomery County Public Schools (MCPS) et des demandeurs d'emploi en situation de handicap, conformément au *Americans with Disabilities Act Amendments Act* de 2008

#### **II. SUJET**

- A. Ce règlement s'applique à la participation de membres qualifiés du public, en situation de handicap, à tout service de MCPS ; aux procédures de demande à un emploi de MCPS ; au recrutement, à la progression ou au licenciement d'employés ; à la rémunération d'employés ; et à la formation professionnelle et autres termes, conditions et privilèges dans le cadre de l'emploi. Les procédures pour les élèves éligibles en situation de handicap sont énoncées dans le Règlement ACG-RB, *Aménagements et modifications raisonnables pour les élèves éligibles en vertu de l'article 504 du Rehabilitation Act of 1973*.
- B. Le *Americans with Disabilities Act Amendments Act (ADAAA)* de 2008 est une loi complète sur les droits civils qui offre une protection aux personnes en situation de handicap qualifiées dans les domaines de l'emploi, des services gouvernementaux étatiques et locaux et des télécommunications. Ce règlement doit être interprété de manière à être conforme à l'ADAAA et à ses règlements d'exécution.
- C. Une *personne en situation de handicap* est —

1. une personne ayant une déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs des principales activités de sa vie.
  2. Une personne sujette à un dossier documentant cette déficience, ou
  3. Une personne considérée comme ayant une telle déficience.
    - a) Une personne sera considérée comme personne présentant cette déficience dès lors qu'elle établit qu'elle a été victime de discrimination en raison d'une déficience physique ou mentale réelle ou perçue. Cela ne s'applique pas aux déficiences provisoires et mineures. Une déficience provisoire est une déficience dont la durée réelle ou prévue est de six mois ou moins.
    - b) Une personne qui répond à la définition d'une personne en situation de handicap uniquement parce qu'elle est considérée comme ayant un handicap n'a pas besoin de bénéficier d'aménagements raisonnables ou de modifications aux politiques, pratiques ou procédures.
- D. Il incombe au personnel chargé de l'administration et de la supervision d'appliquer les politiques, les règlements et les pratiques d'emploi de manière à ce que les droits des personnes en situation de handicap soient respectés.

### III. DÉFINITIONS

A. *Les aides et services auxiliaires* comprennent les éléments suivants :

1. Des interprètes qualifiés ou d'autres méthodes efficaces qui mettent à la disposition de personnes ayant une déficience auditive des documents communiqués oralement.
2. Des liseuses qualifiés, des textes enregistrés ou d'autres méthodes efficaces qui mettent à la disposition de personnes malvoyantes des documents livrés visuellement.
3. Acquisition ou modification d'équipements ou d'appareils.
4. Autres services et actions similaires.

- B. *Menace directe* signifie un risque important de préjudice important à la santé ou à la sécurité d'autrui qui ne peut être éliminé ou réduit par un aménagement raisonnable.
- C. Les termes *handicap* et *personne qualifiée comme étant en situation de handicap* n'incluent pas les personnes qui s'adonnent actuellement à la consommation illégale de drogues, pour lesquelles MCPS prend des dispositions compte tenu de cette consommation.
- D. *Les fonctions essentielles* sont les tâches fondamentales du poste, tel qu'établi par MCPS, que la personne en situation de handicap occupe ou désire. Le terme n'inclut pas les fonctions marginales de ce poste.
- E. *La procédure interactive* définit les communications concernant le recueil d'informations entre l'employeur et la personne en situation de handicap qualifiée, demandant un aménagement raisonnable ou une modification, et peut inclure l'obtention de renseignements pertinents auprès du superviseur de l'employé et du professionnel de la santé de l'employé, dans le but d'analyser les fonctions essentielles du travail de l'employé, de déterminer les limitations liées à l'emploi imposées par le handicap de la personne et de déterminer les aménagements raisonnables pour permettre à l'employé d'exercer ses fonctions essentielles.
- F. *Le terme "dispositifs pour faible vue"* définit les appareils qui amplifient, améliorent, ou augmentent autrement une image visuelle.
- G. *Les principales activités de la vie* comprennent, sans toutefois s'y limiter, les tâches qui consistent à prendre soin de soi, effectuer des tâches manuelles, voir, entendre, manger, dormir, marcher, se tenir debout, soulever, se pencher, parler, respirer, apprendre, lire, se concentrer, penser, communiquer et travailler. Une activité vitale majeure comprend également le fonctionnement d'une fonction corporelle majeure, y compris, mais sans s'y limiter, les fonctions du système immunitaire, la croissance cellulaire normale et les fonctions digestives, intestinales, vésicales, neurologiques, cérébrales, respiratoires, circulatoires, endocriniennes et reproductives. Une déficience qui limite considérablement une activité majeure de la vie n'a pas besoin de limiter d'autres activités majeures de la vie pour être considérée comme un handicap.
- H. *Les mesures d'atténuation* comprennent, sans s'y limiter, les médicaments ; les fournitures médicales ; les équipement ou appareils ; les dispositifs pour faible vision (qui n'incluent pas les lunettes ordinaires ou les lentilles cornéennes) ; les prothèses, y compris les membres et appareils, les prothèses auditives et implants cochléaires ou autres appareils auditifs implantables, les appareils de mobilité ou

équipement et les fournitures d'oxygénothérapie ; l'utilisation de technologies d'assistance ; des aménagements raisonnables ou aides ou services auxiliaires ; ou des modifications comportementales ou neurologiques adaptatives apprises.

- I. *Une déficience physique ou mentale* définit :
1. Tout trouble ou tout état physiologique, toute défiguration cosmétique, ou toute perte anatomique qui affecte l'un ou plusieurs des systèmes corporeux, d'ordre neurologique ; musculosquelettique ; organes des sens ; respiratoire (y compris les organes de la parole), cardiovasculaire ; reproductif ; digestif ; hématique et lymphatique ; épidermique ; et endocrinien ; ou
  2. Tout trouble mental ou psychologique tel que le retard mental, le syndrome cérébrale organique, la maladie émotionnelle ou mentale, et les difficultés d'apprentissage particulières.
- J. Le terme *directeur / administrateur* désigne le directeur d'une école de MCPS ou une personne responsable d'une unité de MCPS qui n'est pas une école.
- K. *L'accessibilité au programme* signifie que les services de MCPS, lorsqu'ils sont vus dans leur intégralité, doivent être facilement accessibles et utilisables par des personnes en situation de handicap qualifiées.
- L. Une personne qualifiée *en situation de handicap* signifie :
1. S'agissant de l'emploi, une personne en situation de handicap qui satisfait les conditions requises en matière de compétences, d'expérience, d'études et d'autres exigences liées à l'emploi et qui, avec ou sans mesures d'adaptation raisonnables, peut remplir les fonctions essentielles d'un poste.
  2. S'agissant des services, les programmes et les activités, une personne en situation de handicap est considérée qualifiée dès lors que, avec ou sans modifications raisonnables des règlements, des politiques ou des pratiques ; la suppression de barrières architecturales, de communication ou de transport ; ou la fourniture d'aides et de services auxiliaires, cette personne répond aux critères essentiels requis pour la réception de services ou la participation à des programmes ou à des activités fournis par MCPS.
- M. *Un aménagement raisonnable*, s'agissant de l'emploi, définit :

1. Les modifications ou ajustements à un processus de demande d'emploi qui permettent à un candidat qualifié en situation de handicap d'être considéré pour le poste que celui-ci désire.
  2. Les modifications ou ajustements apportés au milieu de travail, ou à la manière ou aux circonstances dans lesquelles le poste occupé ou souhaité est habituellement occupé, qui permettent à une personne qualifiée en situation de handicap d'exercer les fonctions essentielles de ce poste.
  3. Des modifications ou ajustements qui permettent à un employé de MCPS en situation de handicap de bénéficier des mêmes avantages et privilèges d'emploi dont jouissent d'autres employés de MCPS ne présentant pas de handicap.
  4. Un aménagement raisonnable ne comprend pas un aménagement, modification, ou ajustement qui présente une contrainte excessive, et nécessiterait l'élimination ou la réaffectation d'une fonction essentielle du poste, ou présenterait une menace directe pour la santé ou la sécurité de la personne ou d'autres personnes.
- N. *Une modification raisonnable*, s'agissant de services, programmes ou activités, définit :
1. Une modification raisonnable d'une politique, d'une pratique ou d'une procédure visant à éviter la discrimination fondée sur le handicap, à moins que cette modification n'entraîne une contrainte excessive, ne modifie fondamentalement la nature du service ou ne présente une menace directe pour la santé ou la sécurité de la personne ou d'autrui.
  2. Un moyen qui permet de rendre un service accessible ou utilisable à une personne en situation de handicap qualifiée, à moins que cette mesure n'entraîne une contrainte excessive, une modification fondamentale du service ou ne présente une menace directe pour la santé ou la sécurité de la personne en question ou pour celles d'autres personnes.
  3. La mise en place d'aides auxiliaires aux personnes en situation de handicap qualifiées, à moins que ces aides ne modifient fondamentalement la nature du service ou, le cas échéant, constituent un fardeau financier et administratif excessif.
- O. Le terme *services* inclut tous les services, programmes et activités fournis par MCPS.

P. *"Limite considérablement"* signifie :

1. Être considérablement limité par rapport à la plupart des personnes de la population générale.
2. Une déficience qui est épisodique ou en rémission est un handicap si elle limite considérablement une activité majeure de la vie lorsqu'elle se manifeste.
3. Déterminer si une déficience limite considérablement une activité majeure de la vie devrait se faire sans tenir compte des mesures d'atténuation.
4. Les facteurs suivants doivent être pris en compte pour établir qu'un individu est considérablement limité dans une activité majeure de sa vie :
  - a) La nature et la gravité de la déficience ;
  - b) La durée ou la durée prévue de la déficience ; et
  - c) l'impact permanent ou à long terme, ou l'impact permanent ou à long terme attendu en conséquence de la déficience.

Q. *Une contrainte excessive* a lieu lorsque la mise en place d'aménagements ou de modifications peut causer des dépenses ou difficultés considérables, compte tenu de/du :

1. la nature et le coût net de l'aménagement ou de la modification ;
2. des ressources financières globales de MCPS ;
3. la taille globale de MCPS par rapport au nombre de ses employés ;
4. nombre, du type et de l'emplacement des installations de MCPS ;
5. type d'opération(s) menée(s) par MCPS, y compris la séparation géographique et la relation administrative ou financière de l'école ou de l'unité en question avec MCPS dans son ensemble ; et
6. l'incidence de la mesure d'adaptation ou de la modification sur le fonctionnement de l'école ou de l'unité, y compris l'incidence sur la capacité d'autres employés et personnes à exercer leurs fonctions ou à

participer aux services, et l'incidence sur la capacité de l'école ou de l'unité à mener ses activités.

### III. PROCÉDURES

- A. l'Office of Human Resources and Development (OHRD) est responsable de la coordination des efforts de MCPS pour se conformer et s'acquitter de ses responsabilités en vertu de l'ADAAA. Le coordinateur de la conformité ADA fournit des conseils sur les questions liées aux droits des personnes en situation de handicap qualifiées. Le coordinateur de la conformité ADA reçoit les demandes d'aménagements comme indiqué à la section III.B ci-dessous.
- B. Demandes d'aménagements ou de modifications en vertu de l'ADAAA
1. Qui peut demander un aménagement ou une modification
    - a) Un employé de MCPS qui est une personne en situation de handicap qualifiée peut demander un aménagement raisonnable afin d'exécuter des fonctions essentielles de son travail ou de bénéficier d'autres avantages égaux de l'emploi en remplissant la section dédiée du Formulaire MCPS 270-6, *Employee Request for ADAAA Accommodation/Modification*.
    - b) Un candidat à un emploi qui est une personne en situation de handicap qualifiée peut demander un aménagement raisonnable lors du processus de la demande. Une demande d'aménagement raisonnable peut être faite en contactant le Department of Human Capital Management (Service de gestion du capital humain) à [staffing@mcpsmd.org](mailto:staffing@mcpsmd.org).
    - c) Une personne en situation de handicap qualifiée peut demander une modification afin de participer à un service de MCPS auquel elle est éligible.
      - (1) La personne doit contacter le sponsor de l'événement/du service avec l'aménagement/la modification demandée et la raison de la demande.
      - (2) Le directeur ou le superviseur à qui la demande est adressée peut consulter le coordinateur de la conformité ADA à [ADArequests@mcpsmd.org](mailto:ADArequests@mcpsmd.org).

C. Procédure interactive

1. Une demande d'aménagement ou de modification sera déterminée par le coordinateur de la conformité ADA à travers un processus interactif conformément aux exigences des lois étatiques et fédérales.
  - a) Si la partie requérante n'a pas rempli le formulaire 270-6, le coordinateur de la conformité ADA veillera à ce que le formulaire soit rempli en consultation avec le demandeur au début de la procédure interactive.
  - b) L'ensemble des circonstances de la situation seront prises en compte durant le processus interactif.
2. Si la personne en situation de handicap est qualifiée pour les services en vertu de la loi ADA, le coordinateur de la conformité à l'ADA procédera comme suit :
  - a) Déterminer si la personne peut remplir les fonctions essentielles de son poste ou répondre aux exigences essentielles d'admissibilité au service avec ou sans aménagement ou modification raisonnable.
  - b) Déterminer si la personne représente une menace directe pour sa propre santé et sécurité ou pour celle d'autrui sur le lieu du travail.
  - c) Si la personne représente une menace directe pour sa propre santé ou sécurité, ou celle d'autrui, la possibilité d'élimination ou réduction du risque est évaluée, ou celle de le ramener à un niveau acceptable par un aménagement ou une modification raisonnable. (Une personne qui représente une menace directe ne sera pas qualifiée si un aménagement ou une modification raisonnable n'élimine pas ou ne réduit pas le risque à un niveau acceptable.)
  - d) En consultation avec l'employé, le demandeur d'emploi ou la personne, identifier ou spécifier un ou plusieurs aménagements raisonnables ou modifications qui lui permettraient d'exécuter les fonctions essentielles du poste ou de participer au service.
  - e) Etablir si les aménagements ou modifications demandés entraîneraient une contrainte excessive ou modifieraient fondamentalement la nature ou le fonctionnement de l'école ou de l'unité.



- f) Considérer tout financement connu provenant de sources extérieures à MCPS, telles que des subventions, et l'expérience, le cas échéant, d'autres écoles ou installations dans le traitement de demandes similaires d'aménagements ou de modifications.
- g) Aviser le demandeur, par écrit, de la décision et des motifs de la conclusion.

3. Une décision sera rendue aussi rapidement que possible.

D. Appel

- 1. Une décision du coordinateur de la conformité ADA peut faire l'objet d'un appel auprès du Directeur d'exploitation.
- 2. L'appel doit être déposé par la partie dans les 10 jours ouvrables suivant la publication de la décision.
- 3. Un agent d'audience formé sera affecté à l'examen des documents d'enquête et des arguments soumis par écrit par la partie requérante.
- 4. L'agent d'audience du OCOO rendra une décision écrite décrivant le résultat de l'appel et la justification du résultat.
- 5. L'agent d'audience de l'OCOO avisera la partie requérante de son droit en vertu de la politique BLB *du conseil, des règles de procédure en matière d'appels et d'audiences* et de la loi de l'état pour faire appel de la décision auprès du conseil dans les 30 jours civils.

E. La poursuite d'une demande d'aménagement par l'intermédiaire de l'OHRD, n'interdit ni n'empêche la partie requérante de déposer directement une plainte auprès du Maryland Commission for Civil Rights (MCCR) (commission du Maryland pour les droits civils) à [mccr.maryland.gov](http://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 :

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)

- G. L'Office of the General Counsel en consultation avec le OHRD, l'Office of District Operations, et l'Office of the Chief of School Support and Well-being, sont chargés de coordonner l'apprentissage professionnel périodique des personnes ayant des responsabilités énoncées dans le présent règlement.

**Sources connexes :**

Annotated Code of Maryland, State Government Article §20-601; Ann. Code, Education Article § 4-205; U.S. Constitution U.S.C., Amendment 14; Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000d et seq; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, tel que modifié , 42 U.S.C. § 2000e et seq; Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), 20 U.S.C. § 1400-1487; Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, tel que modifié , 29 U.S.C. § 794; Americans with Disabilities Act (ADA) 42 U.S.C. § 12131 et seq; Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866, 42 U.S.C. § 1981

*Historique du règlement :* Nouveau règlement 20 juillet 1994; révisé le 22 décembre 2011 ; révisé le 1er février 2023.

# 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.\*\*

<b>Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre les élèves de MCPS*</b>	<b>Pour toutes questions ou plaintes concernant la discrimination contre le personnel de MCPS*</b>
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
<b>Pour les demandes d'aménagement des élèves en vertu du paragraphe 504 de la loi de 1973 sur la réhabilitation</b>	<b>Pour les demandes d'aménagement du personnel en vertu de la Loi sur les Américains en situation handicap</b>
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
<b>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*</b>	
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](mailto: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](mailto:OCR@ed.gov), ou [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html](http://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](mailto: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](mailto:mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org), ou [MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org](mailto:MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org).