

# COMMENT PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir fait l'objet de discrimination en raison de votre âge, vous pouvez porter plainte auprès de la Division des droits de la personne de l'État de New York.

La plainte doit être déposée auprès de la division avant la fin de l'année suivant l'acte discriminatoire présumé. Pour de plus amples informations ou pour déposer plainte, contactez le bureau régional le plus proche de chez vous ou de votre lieu de travail, ou consultez notre site Web :

[www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us)

## QUELQUES EXEMPLES :

Vous avez plus de soixante ans et vous occupez votre poste depuis 20 ans. Au cours des années, vous avez reçu plusieurs augmentations et promotions. Une promotion se présente et vous postulez pour l'obtenir. Après quelques semaines, votre supérieur vous dit qu'il a engagé quelqu'un d'autre. Vous découvrez ensuite que le nouvel employé est nettement plus jeune et moins qualifié. Est-ce illégal ?

Si votre âge a joué un rôle dans la décision d'engager la personne plus jeune et moins expérimentée, c'est en effet considéré comme illégal.

Vous trouvez un appartement que vous voulez louer. La propriétaire vous dit que vous avez l'air « jeune ». Elle vous demande ensuite votre âge. Lorsque vous lui dites que vous avez trente ans, elle répond qu'elle préfère un locataire plus « mûr ». Vous n'obtenez pas l'appartement. Est-ce illégal ?

Sauf dans le cas où l'appartement est dans une résidence désignée clairement comme conçue pour les personnes âgées, il est illégal de refuser de louer un appartement en raison de l'âge du locataire potentiel.

Votre employeur licencie 100 employés dont la plupart sont plus âgés que les employés qui gardent leur emploi. Vous faites partie des employés plus âgés et vous pensez que la décision a été prise en raison de votre âge. Est-ce illégal ?

Si l'âge a joué un rôle dans la décision de l'employeur de se séparer de certains employés, leur licenciement peut s'avérer discriminatoire.

# DISCRIMINATION EN FONCTION DE L'ÂGE

NEW YORK STATE  
DIVISION OF  
**HUMAN  
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FOR DHAM PLAZA  
BRONX, NEW YORK 10458  
(718) 741-8400

[WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV)

# La discrimination en fonction de l'âge est illégale.

Ce guide est destiné à sensibiliser le public et à expliquer les protections mises en place dans le cadre de la législation sur les droits de la personne de l'État de New York (New York State Human Rights Law).

Cette législation couvre les employeurs de quatre employés ou plus. Elle protège les personnes de plus de 18 ans contre les discriminations en fonction de l'âge en ce qui concerne l'emploi, les programmes d'apprentissage et de formation, les promotions et les licenciements. Elle interdit également la discrimination au crédit, au logement, et à l'admission dans des établissements éducatifs non confessionnels et exonérés d'impôt. Elle n'interdit pas la discrimination en fonction de l'âge dans le domaine des aménagements publics.

Dans le domaine de l'emploi, vous pouvez demander qu'une copie de votre plainte soit envoyée, pour double enregistrement, à la commission américaine pour l'équité dans l'emploi (U.S. Equal Employment Opportunity Commission), qui applique la loi fédérale de 1967 contre la discrimination sur l'âge au travail (Federal Age Discrimination in Employment Act). Cette loi couvre les employeurs de 20 employés ou plus et protège les personnes de plus de 40 ans.

## EMPLOI

- Un employeur ne peut pas refuser d'engager ni de promouvoir un ou une employé(e) et ne peut pas licencier une personne en raison de son âge. Il doit également proposer les mêmes modalités et conditions d'emploi quel que soit l'âge, y compris en terme de salaire.
- Il est discriminatoire et illégal pour un employeur ou une agence pour l'emploi de prendre des renseignements ou d'utiliser tout formulaire de demande d'emploi exprimant, directement ou indirectement, une limite ou une discrimination ayant trait à l'âge. La division recommande que les demandes d'emploi relative à l'âge se limitent à la question, « Avez-vous 18 ans ou plus ? », sauf dans le cas où des raisons de bonne foi, telles qu'une licence, par exemple, justifient une prise de renseignements particulière.
- Une personne ne peut pas se voir refuser l'admission dans un programme d'apprentissage en raison de son âge.
- Un employeur ne peut pas établir de listes d'ancienneté, licenciement, ni de rappel en fonction de l'âge. L'ancienneté doit dépendre de la durée de l'emploi et l'âge ne peut pas entrer en compte dans la détermination du statut d'un employé en terme d'ancienneté ou de licenciement.
- Il est illégal pour tout syndicat ou organisation de salariés d'établir une distinction par l'âge. Les avantages, services et adhésions doivent être offerts sur la même base qu'aux autres employés, quel que soit leur âge.
- En général, la législation sur les droits de la personne interdit la retraite obligatoire. Il y a toutefois des exceptions pour certains directeurs et personnes occupant des postes élevés dans l'élaboration des politiques, ainsi que pour les personnes occupant certains postes.
- Les agences pour l'emploi ne peuvent pas faire de distinction par l'âge. Elles doivent assurer des services aux personnes de plus de 40 ans, tels que des présentations d'emploi, sur la même base que pour les clients d'autres groupes d'âge.

## LOGEMENT

- Il est illégal de refuser de vendre ou louer un logement ou d'établir des distinctions dans les modalités, conditions, ou privilèges en raison de l'âge que ce soit dans des logements sociaux ou privés. Un bâtiment comptant deux logements occupés par le propriétaire est exempt de cette réglementation.
- La loi protège de toute discrimination, les familles avec enfants de moins de 18 ans, ainsi que les femmes enceintes ou les personnes adoptant des enfants, pour tout ce qui concerne la vente ou la location de logement.
- La législation sur les droits de la personne (Human Rights Law) fait quelques exceptions sur l'âge pour ce qui concerne le logement des personnes âgées.

## CRÉDIT

- Il est illégal d'établir une distinction basée sur l'âge dans le domaine du crédit.
- Une banque ou une société de prêt ne peut pas demander un taux d'intérêt plus élevé ni raccourcir la durée d'un prêt en raison de l'âge. La législation interdit toute discrimination en fonction de l'âge dans l'attribution, l'établissement des taux, les modalités et les conditions du crédit. Il n'est pas illégal de prendre en compte l'âge pour déterminer la capacité de remboursement lorsqu'il est possible de démontrer et que les statistiques indiquent que l'âge est lié à la détermination de la capacité de remboursement.

## ÉDUCATION

- Un établissement éducatif non confessionnel, exonéré d'impôt ne peut pas refuser l'admission ou l'utilisation de ses installations sur la base de l'âge.