

COMMENT PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir été victime de discrimination sur votre lieu de travail en raison de votre âge, de votre race, de vos convictions, de votre couleur, de votre origine nationale, de votre orientation sexuelle, de votre situation militaire, de votre sexe, d'un handicap, d'une prédisposition génétique, ou de votre situation professionnelle ou maritale, vous pouvez déposer une 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 dans un délai d'un an après l'acte de discrimination allégué. Pour en savoir plus ou pour porter plainte, prenez contact avec 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.

QUELQUES EXEMPLES :

Vous êtes lesbienne et amenez votre petite amie à une soirée de fin d'année. Lorsque vous reprenez le travail, des documents à caractère homophobe font leur apparition sur votre bureau. Est-ce illégal ?

Vous devez rapporter cet incident immédiatement aux personnes chargées de recevoir ces plaintes dans votre entreprise. Assurez-vous de garder une copie de l'ensemble du dossier pour vos propres besoins.

Vous êtes vice-présidente et à plusieurs reprises, vous avez été écartée pour une promotion. À chaque fois, un homme moins qualifié a été promu. Est-ce illégal ?

Si vous avez été écartée de la promotion en raison de votre sexe, c'est illégal.

Vous déposez une plainte de bonne foi pour discrimination raciale envers votre employeur. Vous êtes immédiatement rétrogradé. Est-ce illégal ?

Déposez une autre plainte pour représailles, puisque le moment de la rétrogradation semble suggérer une mesure intentionnelle discriminatoire et de représailles.

Devez-vous déposer plainte pour discrimination auprès de votre employeur avant de le faire auprès de la Division ?

Vous n'y êtes pas obligé. Cependant, dans de nombreux cas, si l'employeur n'a pas eu connaissance de ladite discrimination et n'a pas eu la possibilité d'y remédier, il n'est pas tenu pour responsable.

FRENCH

BASIC GUIDE TO
EMPLOYMENT DISCRIMINATION
under the New York State Human Rights Law

GUIDE FONDAMENTAL SUR LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

selon la loi de l'État de New York sur les droits de la personne

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

Guide fondamental sur la discrimination au travail

Afin d'atteindre l'objectif « One New York » fixé par le gouverneur, il est indispensable que l'égalité des chances en matière de recherche d'emploi soit une réalité pour tous les New Yorkais, sans subir le fléau de la discrimination. La loi de l'État de New York sur les droits de la personne fait partie des lois anti-discrimination les plus complètes du pays. Cette loi interdit les pratiques discriminatoires lors du recrutement et du licenciement d'un employé, en ce qui concerne la rémunération, les clauses du contrat, les conditions de travail, ou ses avantages sociaux.

La loi sur les droits de la personne interdit les pratiques discriminatoires en matière d'emploi liées à l'âge, à la race, aux convictions, à la couleur, à l'origine nationale, à l'orientation sexuelle, à la situation militaire, au sexe, à une invalidité, à des prédispositions génétiques ou à la situation professionnelle ou maritale d'une personne. En outre, les employés qui déposent une plainte pour discrimination ne doivent pas avoir à souffrir de représailles de la part de leur employeur. La loi concerne toutes les structures comptant au moins quatre employés.

PROCÉDURES DE PLAINTES EN INTERNE

La plupart des employeurs mettent en place des procédures internes destinées à traiter les allégations de discrimination sur le lieu de travail. Le cas échéant, vous devez suivre cette procédure et rapporter les faits au responsable désigné dans l'entreprise. Dans la plupart des cas, il s'agit du directeur des ressources humaines, du chef du service juridique ou de votre supérieur hiérarchique. Si ce dernier est l'auteur des faits de discrimination, vous devez alors déposer votre plainte auprès de l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Ne pas suivre les procédures internes de traitement des plaintes avant de vous adresser à la Division ou à tout autre organisme peut avoir des conséquences négatives sur votre dossier.

CONSERVEZ TOUTE TRACE DE LA CONDUITE DISCRIMINATOIRE ALLÉGUÉE

Il est important de garder une trace écrite de toutes les plaintes déposées auprès de vos supérieurs ou des cadres. Il est souvent difficile de prouver l'existence de plaintes déposées verbalement si votre employeur soutient qu'il n'en a reçu aucune. Il est recommandé de prendre des notes ou d'établir un journal mentionnant la conduite discriminatoire dont vous avez fait l'objet. Ce journal doit être tenu à jour quotidiennement et immédiatement. En d'autres termes, nous vous recommandons de prendre des notes chaque jour et le plus vite possible après les faits de discrimination. Il vaut mieux conserver ce journal à votre domicile.

OBLIGATION DE RÉDUIRE LE MONTANT DES DOMMAGES-INTÉRÊTS

Si votre contrat est rompu par votre employeur, vous devez faire les efforts et démarches nécessaires pour retrouver un emploi et limiter votre perte financière. C'est une procédure que l'on appelle réduire le montant des dommages-intérêts. Afin de prouver que vous avez fait les démarches nécessaires pour retrouver du travail, gardez une copie de toutes les lettres de motivation, courriels et autres documents prouvant la réalité de vos recherches. Ne pas chercher à réduire le montant des dommages-intérêts peut avoir des conséquences négatives sur le montant des indemnités attribuées, dans le cas où vous l'emportez.

SI VOUS L'EMPORTEZ, QUELLES SONT LES RÉPARATIONS POSSIBLES ?

DOMMAGES RÉELS : notamment le versement rétroactif des salaires et des indemnités pour pertes d'avantages, tels que la couverture maladie et les avantages sociaux.

DOMMAGES COMPENSATOIRES : par exemple, des indemnités pour souffrances morales et psychologiques.

RÉINTÉGRATION à votre poste et autres compensations équitables, comme un rappel à l'ordre de l'auteur des faits et une injonction à mettre fin et renoncer à certaines pratiques ou à adopter une politique anti-discrimination.