

COMMENT PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir été victime de discrimination de la part de votre employeur parce que vous êtes victime de violences domestiques, vous avez le droit de porter plainte auprès de la Division des droits de la personne de l'État de New York.

La loi de l'État de New York sur les droits de la personne s'applique aux structures comptant au moins quatre employés. La plainte doit être déposée auprès de la Division dans un délai d'un an après l'acte de discrimination allégué. Les victimes de violences domestiques sont protégées sur leur lieu de travail, pour les faits survenus à compter du 7 juillet 2009.

Pour en savoir plus ou pour déposer une 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

QUELQUES EXEMPLES :

Vous avez obtenu un mandat de protection parce que vous êtes victime de violences domestiques. Vous présentez ce mandat à votre employeur en lui expliquant que vous craignez que l'auteur des faits ne vienne vous harceler au travail. L'employeur peut-il mettre fin à votre contrat de travail ?

Votre contrat de travail ne peut être rompu parce que votre employeur apprend que vous êtes victime de violences domestiques, y compris parce que vous avez obtenu un mandat de protection ou parce que l'auteur des faits est venu sur votre lieu de travail. Si cette personne enfreint le mandat de protection ou devient violente sur votre lieu de travail, la police doit être prévenue, comme pour toute autre personne qui se conduirait d'une manière inappropriée sur son lieu de travail.

Vous avez fait une demande de congé pour vous rendre au tribunal, pour déménager ou pour obtenir de l'aide du fait que vous êtes victime de violences domestiques. Votre employeur octroie généralement des congés pour des besoins personnels et des urgences familiales. Lorsque votre employeur apprend que votre demande est liée à des violences domestiques, il refuse de vous accorder ce congé. De quels recours disposez-vous ?

Il est illégal de traiter différemment un employé en ce qui concerne son contrat, ses conditions de travail ou ses avantages sociaux liés à l'emploi du fait que cet employé est victime de violences domestiques.

Vous avez besoin de prendre un congé pour recevoir des soins médicaux ou psychologiques suite à des violences domestiques. Quels sont vos droits ?

Les dispositions de la loi sur les droits de la personne traitant des invalidités et des aménagements raisonnables s'appliquent à cette demande de congé pour soins médicaux ou psychologiques. Vous devez vous voir accordé un congé raisonnable et votre contrat ne peut être rompu, à moins que cela ne représente une contrainte injustifiée pour l'employeur. Votre employeur peut vous demander de fournir un certificat pour les services fournis, dans la mesure où il l'exige également de TOUS les employés dans ce genre de circonstances, y compris quand il ne s'agit pas de violences domestiques.

FRENCH

EMPLOYMENT RIGHTS FOR VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE

DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR LES VICTIMES DE VIOLENCES DOMESTIQUES

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

Les droits en matière d'emploi pour les victimes de violences domestiques

La loi de l'État de New York sur les droits de la personne a été modifiée, avec prise d'effet au 7 juillet 2009, afin de protéger les victimes de violences domestiques de toute discrimination liée au travail.

La loi sur les droits de la personne définit la victime de violences domestiques comme un individu ayant été victime d'un acte constituant une infraction familiale selon les termes du §812 de la loi du tribunal familial de l'État de New York.

Il est illégal de discriminer envers une victime de violences domestiques lors d'un recrutement, d'une promotion, d'une demande de congé ou en tout autre cas ayant trait à son contrat, ses conditions de travail ou ses avantages sociaux liés à l'emploi.

Un employeur n'a pas non plus le droit de prendre des mesures de représailles envers un employé qui a déposé une plainte pour discrimination.

POLITIQUE PUBLIQUE

Ces droits en matière d'emploi étendent le champ d'action de la politique publique de l'État de New York en protégeant les victimes de violences domestiques de la discrimination sur leur lieu de travail, afin qu'elles puissent faire face aux circonstances uniques qu'elles vivent et devenir financièrement indépendantes de la personne qui a commis les actes de violences.

POUR OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS :

Les victimes de violences au sein de leur famille comme les employeurs peuvent se renseigner auprès des organismes suivants :

Bureau de l'État de New York pour la prévention des violences domestiques
(New York State Office for the Prevention of Domestic Violence)
(518) 457-5800
www.opdv.state.ny.us

Coalition de l'État de New York contre la violence familiale
(New York State Coalition Against Domestic Violence)
(800) 942-6906
www.nyscadv.org

Permanence téléphonique hispanophone de l'État de New York pour les victimes de violences domestiques
(NYS Spanish Domestic Violence Hotline)
(800) 942-6908
www.vipmujeres.org

Droit du travail pour les victimes d'abus
(Employment Rights for Survivors of Abuse (ERSA))
Projet national proposant gratuitement des services d'aide juridique en matière d'emploi.
(212) 925-6635
www.legalmomentum.org

Pour obtenir les coordonnées des services d'aide aux victimes de violences domestiques les plus proches de votre domicile, consultez :
nyscadv.org/directory.htm
ou appelez l'un des numéros en 800 ci-dessus.

AUTRES PROTECTIONS POUR LES VICTIMES

Congés pour raisons médicales

Les dispositions de la loi sur les droits de la personne traitant des invalidités et des aménagements raisonnables protègent les victimes de violences domestiques ayant besoin d'un congé pour soins médicaux ou psychologiques. La Division est compétente pour faire respecter ces droits. Les victimes peuvent également avoir des droits au regard de la loi sur les congés pour raisons médicales et familiales et d'autres lois sur les invalidités ; cependant, leur application n'est pas du ressort de la Division.

Congés pour autres motifs

Un employeur n'a pas le droit de prendre des mesures contre un employé victime d'un crime qui a demandé un congé afin de se rendre au tribunal pour témoigner, rencontrer un procureur ou demander un mandat de protection, en vertu du § 215.14 du code pénal de l'État de New York. Ce droit particulier n'est pas du ressort de la Division. Cependant la loi sur les droits de la personne considère comme discriminatoire le fait de traiter une victime de violences domestiques différemment d'un employé qui demanderait un congé pour d'autres motifs.

Assurance chômage

Si vous devez quitter votre emploi en raison de violences domestiques, vous ne perdrez pas nécessairement votre droit à l'assurance chômage. En vertu du §593 du code du travail de l'État de New York, des circonstances liées à des violences domestiques peuvent constituer un « motif valable » de démission. De même, des problèmes d'efficacité au travail liés à des violences domestiques (comme l'absentéisme ou les retards) n'excluent pas d'office le versement de l'allocation chômage.