

COMMENT PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir été victime de discrimination en raison de votre grossesse, ou que l'on vous a refusé un aménagement raisonnable lié à une incapacité due à votre grossesse ou à l'accouchement, 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 plus d'informations ou pour prendre rendez-vous, 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 toujours obtenu des évaluations satisfaisantes pour votre travail et vous avez été augmentée plusieurs fois. Après avoir informé votre supérieur que vous êtes enceinte, vous commencez à recevoir des évaluations négatives et vous devez effectuer des périodes probatoires. Vous pensez que cela est dû à votre grossesse. Que pouvez-vous faire ?

Si vous pensez que les évaluations négatives de vos résultats et votre mise à l'épreuve sont dues à l'annonce de votre grossesse, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Division des droits de la personne.

Vous reprenez le travail après votre congé maternité et découvrez que votre poste a été attribué à quelqu'un d'autre. On vous propose un poste inférieur à celui que vous occupiez avant votre départ. Quels sont vos droits ?

Si votre employeur conserve généralement les postes de ses employés lorsqu'ils sont absents pour d'autres raisons qu'une grossesse, la loi sur les droits de la personne lui impose de vous garantir le même traitement. Vous avez peut-être des droits sur votre ancien poste en tant qu'aménagement raisonnable lié à votre grossesse, dans la mesure où la loi sur les droits de la personne considère généralement les congés liés à un rétablissement comme des aménagements raisonnables lié à une incapacité temporaire.

Vous êtes enceinte de sept mois et votre employeur exerce des pressions pour que vous preniez votre congé maternité. Vous voulez continuer à travailler et vous vous sentez capable de le faire. Êtes-vous tenue de partir en congé maternité ?

Les employeurs ne peuvent obliger une employée enceinte à partir en congé maternité, à moins que l'employée ne soit incapable de remplir ses fonctions d'une manière raisonnable. L'employeur est tenu d'évaluer si un aménagement raisonnable pourrait vous permettre de continuer à travailler.

DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

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

Vous êtes enceinte et employée ?

La loi de l'État de New York sur les droits de la personne considère la discrimination liée à la grossesse comme une discrimination sexuelle et permet de considérer la grossesse comme une incapacité temporaire. Il est contraire à la loi de licencier une employée ou de refuser d'embaucher une candidate en raison d'une grossesse ou d'un état lié à la grossesse, ainsi que de prendre des mesures discriminatoires en ce qui concerne les clauses du contrat, les conditions de travail ou ses avantages sociaux, en raison d'une grossesse ou d'un accouchement.

La loi sur les droits de la personne interdit aux employeurs d'obliger une employée enceinte à partir en congé maternité, à moins que sa grossesse ne l'empêche d'exécuter de manière raisonnable les tâches essentielles de son travail. Si, durant sa grossesse, une employée est absente pour une raison médicale liée à son état et retrouve la santé, son employeur ne peut pas exiger qu'elle reste en congé jusqu'à la naissance de l'enfant si elle est physiquement capable de reprendre le travail.

Une employée enceinte ne peut pas être traitée différemment des autres employés atteints d'une incapacité temporaire. Elle doit disposer des mêmes avantages sociaux que les employés absents du travail suite à une incapacité n'étant pas liée à une grossesse (comme par exemple l'ancienneté, les congés maladie et l'assurance médicale). L'employeur est tenu de prendre en considération les aménagements raisonnables permettant à une employée enceinte d'accomplir son travail de façon raisonnable. Un employeur ne peut pas exiger d'une employée enceinte plus de documents médicaux certifiant son aptitude au travail qu'il n'en demande aux autres employés.

La loi sur les droits de la personne prévoit que les régimes d'assurance santé et invalidité de l'entreprise considèrent la grossesse comme une incapacité temporaire parmi d'autres (comme par exemple une fracture de la jambe, une crise cardiaque etc.). Les employeurs proposant une assurance médicale doivent prendre en charge les frais médicaux de la grossesse dans la même mesure qu'ils prennent en charge les autres dépenses médicales.

Les employeurs sont tenus de conserver les emplois des femmes absentes en raison d'une grossesse ou d'un accouchement pendant la même période de temps que pour les employés absents pour d'autres raisons. Un congé pour rétablissement est généralement considéré comme un aménagement raisonnable lié à une incapacité temporaire. Les congés maladie et les jours de congé accumulés peuvent être utilisés pour couvrir la période de temps pendant laquelle une employée enceinte n'est pas en mesure de travailler.

Vous avez peut-être également droit à des congés pour incapacité et pour la garde d'enfants dans le cadre de la loi sur les congés pour raisons médicales et familiales.

LES REPRÉSAILLES SUITE AU DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ SONT CONTRAIRES À LA LOI

La loi sur les droits de la personne interdit à un employeur de prendre des mesures de représailles à l'encontre d'un employé ayant déposé une plainte contre lui pour discrimination ou s'étant opposé de quelque manière que ce soit à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

Les représailles sont également interdites suite au dépôt d'une plainte auprès de la Division ou durant la période au cours de laquelle la plainte est en instance, ainsi qu'à tout autre moment. Des plaintes pour représailles peuvent être déposées et traitées à part et indépendamment.