

## RÉCAPITULATIF DES MOTIFS INTERDITS DE DISCRIMINATION

La Disposition Réglementaire A-830 prévoit les procédures à suivre par les employés du DOE, candidats à un poste au DOE, élèves, parents d'élève et personnes ayant des relations commerciales, financières ou autre avec le DOE, ou qui utilisent les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, pour déposer et résoudre les plaintes pour discrimination dans le système scolaire public de la Ville de New York. Les informations suivantes ont pour objet de guider et d'aider les gens à bannir les pratiques discriminatoires. Elles ne sont cependant pas exhaustives.

**Race/couleur de peau** : race ou couleur de peau réelles ou perçues.

**Handicap** : handicaps, actuels ou anciens, réels ou perçus. Le terme « handicap » désigne tout trouble physique, médical, mental ou psychologique, historique ou mention consignée d'un tel trouble, ou état de quelqu'un vu par les autres comme un handicap. Un employeur ne fait pas de discrimination s'il exige de tous ses employés ou candidats à un emploi qu'il veut pourvoir, d'avoir les capacités pour accomplir les tâches essentielles d'un poste, avec ou sans aménagements (possibles dans la mesure du raisonnable).

Si une personne estime qu'elle a un handicap, qui nécessite des aménagements (possibles dans la mesure du raisonnable), auxquels elle peut prétendre, pour pouvoir accomplir les tâches fondamentales de son poste, elle est invitée à contacter le Bureau médical d'HR Connect du Département de l'Éducation (HR Connect Medical Office) ou le Coordonnateur Handicaps du Bureau de l'égalité des chances (Office of Equal Opportunity - OEO), pour en savoir plus.

**Sexe** : sexe ou celui perçu par les autres, grossesse, ou état lié à une grossesse ou à la naissance d'un enfant. L'interdiction de faire une discrimination en fonction du sexe englobe aussi le harcèlement sexuel.

Par « sexe », on entend aussi, pour une personne, son image d'elle-même, et apparence, comportement, expression ou identité sexuels, qu'ils soient identiques ou non à ceux qu'on associe généralement au sexe avec lequel cet individu a été déclaré aux autorités administratives à sa naissance.

**Origine ethnique/pays d'origine** : pays d'origine ou origine ethnique réels ou perçus. Le pays d'origine n'équivaut pas à la race/couleur de peau, ou à la religion/aux croyances parce que des personnes de races ou religions différentes, ou leurs ancêtres, peuvent venir du même pays. Le terme « pays d'origine » fait référence à des collectifs nationaux et groupes de personnes qui partagent les mêmes ancêtres, héritage culturel ou histoire. Il correspond aussi aux individus mariés ou associés avec une ou plusieurs personnes d'une même nationalité d'origine.

**Prédispositions génétiques** : tout gène ou chromosome, ou altération de l'un ou/et l'autre, mis en évidence par un test génétique ou par déduction au vu de l'état d'un individu ou d'un membre de la famille, dont l'examen scientifique ou médical laisse à penser qu'il prédispose l'individu porteur dudit gène ou chromosome, ou sa descendance, à une maladie, un handicap, ou à un risque croissant et significatif, statistiquement, de développer maladie(s) ou handicap(s) affectant le corps et/ou l'esprit.

**Statut d'étranger/de citoyen** : statut d'immigré ou détention de la citoyenneté d'un pays étranger, réels ou perçus. Si l'on se cantonne à la préférence, donnée aux citoyens américains ou nés aux États-Unis, dans les cas expressément autorisés ou rendus obligatoires, par les lois et règlements fédéraux, de l'État ou de la Ville, il n'est pas illégal de faire une discrimination, entre des personnes, en s'appuyant sur leur statut d'étranger ou de citoyen, ni de s'enquérir de leur statut d'étranger ou de citoyen, ni de leur accorder la priorité parce qu'ils sont citoyens des États-Unis ou nés dans ce pays.

**Religion/croyances** : religion ou croyances (ensemble de convictions fondamentales, formant une religion ou non) réelles ou perçues.

Les employés, désirant demander des aménagements (d'ordre raisonnable) pour des motifs religieux, sont invités à suivre les procédures stipulées dans la Disposition Réglementaire C-606 du Chancelier. Les élèves, souhaitant demander des aménagements (dans la mesure du raisonnable) pour des raisons religieuses, sont invités à suivre les procédures stipulées dans la Disposition Réglementaire A-630 du Chancelier.

**Âge** : âge réel ou perçu.

**Statut matrimonial** : statut matrimonial réel ou perçu.

**Poids** : poids réel ou perçu.

**Orientation sexuelle** : orientation sexuelle réelle ou perçue. On entend par là hétérosexualité, homosexualité ou bisexualité.

**Précédente arrestation/condamnation** : Refuser d'employer une personne en raison de condamnations passées peut être illégal, sauf s'il y a un lien direct entre l'infraction et le poste, ou si, recruter le candidat ferait prendre un risque insensé. La loi permet, toutefois, dans certains cas, d'être plus ou moins indulgent avec un candidat, à l'étude de son casier judiciaire.

**Victime de violence domestique, agression sexuelle ou traque et harcèlement** : la victime, réelle, ou imaginée, de violence domestique est une personne qui a fait l'objet d'actes ou menaces de violence, sauf si c'était de l'auto-défense, commis par son époux(se) ou ex-époux(se), par quelqu'un qui habite, ou a partagé le logement, voire le ménage, de façon continue ou intermittente à intervalles réguliers, par un ami, ou ancien ami, avec qui il(elle) a eu une relation continue, intime ou amoureuse.

La victime, réelle, ou perçue comme telle, d'agression sexuelle ou de traque/harcèlement, est une personne qui a fait l'objet de tels actes, comme définis par le code pénal.

Un(e) employé(e) peut demander des aménagements, s'ils restent de l'ordre du raisonnable, parce qu'il(elle) est la victime réelle, ou perçue comme telle, de violence domestique, agression sexuelle ou traque/harcèlement, et en a besoin pour pouvoir accomplir l'essentiel des tâches que requiert l'occupation de son poste. On peut exiger qu'il(elle) fournisse un certificat prouvant qu'il(elle) est victime de violence domestique, agression sexuelle ou traque/harcèlement. S'il(elle) sollicite des aménagements, dans la limite du raisonnable, un(e) employé(e) doit présenter un tel certificat dans un délai convenable après avoir fait sa demande. Peut faire office de certificat : un rapport de police ou de tribunal, un document fourni par un employé, agent ou bénévole d'une organisation de protection des victimes, un avocat, un membre du clergé ou le représentant d'un service médical ou d'un autre organisme professionnel auprès du ou desquels l'employé(e), sa famille et/ou une personne qui partage son logement, ont cherché de l'aide pour gérer une situation, réelle ou perçue, de violence domestique, agression sexuelle ou traque/harcèlement, et/ou aux conséquences de violences ou d'une traque/d'un harcèlement. Sont aussi acceptées d'autres pièces contenant des informations qui étayaient les révélations de l'employé(e) et sa demande d'aménagement.

**Situation militaire** : participation d'un individu au service militaire des États-Unis ou à celui de l'État, notamment entre autre, dans les Forces armées des États-Unis (Armed Forces of the United States), la Garde nationale (Army National Guard), la Garde nationale aérienne (Air National Guard), comme officier de réserve de la marine (New York Naval Militia), dans la Garde de New York (New York Guard) ou d'autres forces armées légales du même type administrées par les autorités fédérales ou de l'État.

## **Harcèlement sexuel**

### **A. Harcèlement sexuel entre employés**

On peut qualifier de harcèlement sexuel d'un employé par un autre des avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles, d'autres actes ou paroles à caractère sexuel ou des échanges de nature sexuelle quand :

1. l'acceptation d'un tel comportement est requise, de façon explicite ou implicite, pour obtenir un emploi ou le garder ;
2. l'acceptation ou le refus d'un tel comportement par un individu est à l'origine de décision(s) professionnelle(s) qui affecte(nt) la personne précitée ; ou
3. un tel comportement a pour objet, ou effet, de perturber anormalement la performance professionnelle d'une personne ou d'engendrer un cadre de travail intimidant, hostile ou agressif.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses. Il peut se traduire notamment par des menaces ou propositions sexuelles explicites, des sous-entendus d'ordre sexuel, commentaires à caractère sexuel, blagues à connotation sexuelle, gestes obscènes, transmission/exposition de supports imprimés ou visuels pornographiques ou obscènes, ou par des contacts physiques comme les attouchements, caresses, pincements ou effleurements avec le corps de l'autre. Ces actes sont assimilables à du harcèlement sexuel qu'ils visent des personnes du même sexe ou du sexe opposé. Ils peuvent aussi parfois être considérés comme en infraction avec le code pénal.

### **B. Harcèlement sexuel d'élèves par des employés**

Le Bureau de l'égalité des chances (OEO) transmettra les plaintes de cette nature au Commissaire spécial chargé des enquêtes (Special Commissioner of Investigations) qui, lui, décidera de la procédure à suivre.

On ne peut *jamais* accueillir avec bienveillance, ou juger appropriée une relation à caractère sexuel entre un employé adulte et un élève. On peut qualifier de harcèlement sexuel, d'un employé sur un élève, des avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles, d'autres actes ou paroles à caractère sexuel. Cela inclut les situations où :

1. l'acceptation d'un tel comportement est imposée à un élève comme condition pour sa progression scolaire ou pour suivre des cours ou autres programmes éducatifs ;
2. l'acceptation ou le refus d'un tel comportement par un élève sert de base pour son évaluation ou sa notation, ou comme critère d'une décision relative à son éducation ; ou
3. un tel comportement a pour objet, ou effet, de perturber anormalement l'éducation d'un élève, ou d'engendrer un cadre d'études intimidant, hostile ou agressif.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses. Il peut se traduire notamment par des menaces ou propositions sexuelles explicites, des sous-entendus d'ordre sexuel, commentaires à caractère sexuel, blagues à connotation sexuelle, gestes obscènes, transmission/exposition de supports imprimés ou visuels pornographiques ou obscènes, ou par des contacts physiques comme les attouchements, caresses, pincements ou effleurements avec le corps de l'autre. Ces actes sont assimilables à du harcèlement sexuel qu'ils visent des personnes du même sexe ou du sexe opposé. Ils peuvent aussi parfois être considérés comme en infraction avec le code pénal.

**C. Harcèlement sexuel entre élèves :**

Veillez vous référer à la Disposition Réglementaire A-831 du Chancelier intitulée : Harcèlement sexuel entre élèves