

Catégorie : **ÉLÈVES**

Publiée le : 8/21/13

Numéro : **A-830**Objet : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION
ET PROCÉDURES DE PLAINTÉ, EN INTERNE, POUR DISCRIMINATION

1 sur 1

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette disposition réglementaire du Chancelier annule et remplace la CR A-830 datée du 26 juin 2012.

Modifications :

- En vertu de la Loi relative à la protection des Droits de l'Homme de la Ville de New York (New York City Human Rights Law), le texte ajoute le statut de « sans-emploi » (unemployment status) aux catégories de candidats protégés (p. 1, § I.A)
- Elle précise la nature des actes discriminatoires à l'encontre des élèves, interdits aux employés du Département de l'Éducation (DOE) (pp. 1-2, § I.B)
- Elle précise ce qu'on entend par *supervisors* (responsables et supérieurs hiérarchiques) (p. 2, § I.E, note de bas de page n° 3)
- Conformément à la Loi de l'État de New York pour la dignité de tous les élèves (New York State Dignity For All Students Act), elle prévoit que les membres du personnel, témoins, qui ont eu vent ou ont été alertés, du fait qu'un élève pourrait être victime d'un acte de discrimination commis par un employé, ont le devoir de reporter, oralement, les allégations, au chef de l'établissement scolaire/à son représentant, dans un délai maximum d'une journée scolaire, puis de remplir et déposer un formulaire de plainte A-830, moins de deux jours après ladite alerte orale (p. 2 § II.A)
- Elle précise que maquiller les données d'une enquête du Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (Office of Equal Opportunity and Diversity Management - OEO), ou faire obstruction aux investigations, constitue une infraction à la présente disposition réglementaire et rend passible de sanction disciplinaire (p. 2 § I.F)
- Elle établit clairement les procédures d'alerte du Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (OEO), pour les responsables et supérieurs hiérarchiques (*supervisors*), en cas de plaintes, orales ou écrites, contre des actes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire commis par des employés (p. 2, § II.B)
- Elle fixe les délais de dépôt de plainte pour discrimination, harcèlement ou représailles (p. 3 § III.A)
- Elle prévoit qu'une fiche sur la politique du Département de l'Éducation (DOE) de lutte contre la discrimination et les procédures de dépôt de plainte en interne, doit être distribuée aux employés chaque année (p. 4, § IV)
- Conformément à la Disposition réglementaire A-832 du Chancelier, elle rappelle que c'est aux établissements scolaires que revient la responsabilité de diffuser, tous les ans, aux élèves et à leurs parents, le dépliant Respect pour Tous, destiné à informer ces derniers, des règles et principes, du Département de l'Éducation (DOE), de lutte contre la discrimination. Ce fascicule leur indiquera aussi les procédures de dépôt de plainte contre les employés du DOE, pour discrimination/harcèlement, à suivre par les élèves qui s'estiment victimes de telles pratiques (p. 4 § IV)
- Les pièces jointes n° 1, 2 et 3 ont été actualisées pour être conformes aux amendements de cette disposition réglementaire.

ABRÉGÉ

Cette disposition réglementaire définit la politique de lutte contre la discrimination du Département de l'Éducation de la Ville de New York (DOE) et prévoit une procédure d'enquête interne, pour les employés, candidats à un poste au DOE, parents¹ d'élèves, élèves, autres personnes entretenant des relations d'affaires ou d'une autre nature avec le DOE, individus se servant des locaux, terrains et/ou équipements du DOE, qui souhaitent porter plainte pour harcèlement ou discrimination illicites, ou représailles suite à une telle plainte. Conformément aux Dispositions réglementaires du Chancelier A-831 (*sur le harcèlement sexuel d'un pair*) et A-832 (*sur la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et/ou les brimades entre élèves*) et aux procédures disciplinaires prévues par la Disposition réglementaire A-443 du Chancelier et le Code de discipline, il est possible de porter plainte pour harcèlement sexuel d'un pair, harcèlement discriminatoire, intimidation et/ou brimades entre élèves. Les allégations de discrimination/harcèlement d'élèves mettant en cause des membres du personnel doivent être traitées dans le respect de la Disposition réglementaire A-443 du Chancelier et du Code de discipline.

I. RÈGLES ET PRINCIPES

- A. Le Département de l'Éducation de la Ville de New York (DOE) a pour politique d'offrir la même chance à tous d'y être recruté(e), sans que le choix des candidats se fonde des caractéristiques perçues ou avérées, comme : leur race, couleur de peau, religion, croyances, origine ethnique, pays d'origine, statut d'étranger ou de citoyen, âge, statut matrimonial ou de concubinage, handicaps, orientation sexuelle, sexe, situation militaire, situation de sans-emploi, des antécédents judiciaires telles que des arrestations ou condamnations (sauf si permis par la loi), prédispositions génétiques, ou le fait d'être traqué(e), victime de violence domestique, ou d'agressions sexuelles.² Le DOE a aussi pour règle d'entretenir un environnement libre de tout harcèlement, y compris sexuel, dont la victime serait choisie comme cible pour une ou plusieurs des caractéristiques susmentionnées. Le DOE s'engage aussi à respecter l'ensemble des lois, règlements, et dispositions des accords de négociations collectives interdisant toute forme de discrimination.

Par conséquent, les employés du DOE enfreignent ces règles dès lors qu'en agissant, ils font, d'un collègue ou candidat à un poste du DOE, la victime d'une discrimination ou d'un harcèlement basé(e) sur une des caractéristiques individuelles susmentionnées, sur un lieu de travail, ou lors de l'accomplissement d'une tâche d'ordre professionnel, quand leur comportement : (1) nuit, d'une façon ou d'une autre, à l'emploi, ou aux revenus, indemnités, termes du contrat, conditions ou avantages, afférents au travail actuel ou futur, d'un employé/candidat au recrutement, ou (2) génère un environnement de travail hostile, agressif ou intimidant.

Les employés du DOE, outrepassent aussi ces règles et principes, quand ils adoptent un comportement discriminatoire et/ou se mettent à harceler un candidat à un emploi au sein du DOE, ou une autre personne, qui utilise les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, ou entretient des relations d'ordre commercial, financier ou autre avec le DOE.

- B. Le Département de l'Éducation de la Ville de New York a également pour politique de donner la même chance à tous d'étudier ou de se former, quels que soient sa race, couleur de peau, religion, son âge, ses croyances, son origine ethnique ou nationale, statut d'étranger ou de citoyen, ses handicaps, son orientation sexuelle, sexe ou poids, ces caractéristiques individuelles étant avérées ou perçues. Au DOE, on a aussi pour principe de maintenir un environnement libre de tout harcèlement, y compris sexuel², qui ciblerait sa victime à partir des caractéristiques susmentionnées.

Par conséquent, tout employé du DOE enfreint ces règles et principes en étant l'auteur d'actes, de paroles et/ou d'écrits, justifiés par l'une ou plusieurs des caractéristiques individuelles susmentionnées, qui font d'un élève, la victime de discrimination ou d'un climat scolaire hostile, dans l'enceinte scolaire, ou lors d'une activité liée à la vie scolaire, dès lors que son comportement : (1) a, ou pourrait avoir, pour conséquence de, foncièrement et indument, entraver la pleine participation de l'élève aux cours, activités éducatives et/ou

¹ Dans cette disposition réglementaire, tout usage du terme « parent » désigne le père, la mère, le(s) tuteur(s) de l'élève, ou toute personne ayant une relation parentale avec lui(elle), ou qui en a la garde, voire l'élève lui(elle)-même si on le(la) considère comme un(e) mineur(e) émancipé(e) (âgé(e) de 16 à 17 ans, vivant séparé(e) de ses parents, sans lien de garde ou autorité avec eux, sans leur soutien financier, et sans intention d'aller vivre avec eux), ou s'il(elle) a 18 ans ou plus.

² On peut trouver la définition des types illicites de discrimination dans la pièce jointe n° 1.

patronnées par l'institution scolaire, ou à l'un des moments/volets de sa scolarité, ou de l'empêcher d'en tirer tous les fruits ; ou 2) a, ou pourrait avoir, pour conséquence de nuire foncièrement et indument au bien-être mental, émotionnel ou physique de l'élève ; ou 3) lui fait craindre, ou pourrait lui faire redouter, à juste titre, la présence d'un danger pour sa sécurité physique ; ou 4) est vraisemblablement, ou risque vraiment d'être, la cause de blessures physiques ou émotionnelles chez l'élève. Est aussi en infraction avec ces règles et principes, tout employé du DOE, auteur, en dehors de l'enceinte scolaire, d'un comportement similaire à celui susmentionné posant un risque de perturbation de l'environnement scolaire.

- C. Le DOE a pour politique d'interdire les représailles contre tout individu qui s'oppose à des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, qui se plaint de discrimination ou de harcèlement comme décrit dans la Section I(A) ou I(B) ci-dessus, qui porte plainte, en externe ou en interne, pour discrimination, ou qui contribue à l'enquête menée suite à ladite plainte. Toute action qui nuit à un individu, commise en raison de la participation de ce dernier à une démarche/activité protégée par la loi et/ou des dispositions réglementaires, est considérée comme un acte de représailles.
- D. Pour développer et maintenir un climat de travail et d'études positif, où chacun se sent épaulé, libre de toute discrimination, harcèlement, représailles et intimidation, nous avons besoin de l'indéfectible coopération de chaque membre du personnel. On attend des employés qu'ils incarnent le modèle à suivre dans les établissements scolaires et bureaux où ils travaillent.
- E. Les responsables et supérieurs hiérarchiques (supervisors)³ ont le devoir d'entretenir un environnement libre de tout harcèlement discriminatoire ou discrimination illicites.
- F. Les comportements, qui font entorse à cet ensemble de règles et principes, peuvent justifier des mesures disciplinaires même s'ils ne sont pas contraires aux lois fédérales, locales ou de l'État sur les discriminations.
- G. Cette politique s'applique aux actes et commentaires qui l'enfreignent, qu'ils soient, intentionnellement ou non, agressifs ou dirigés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en particulier.
- H. Tout employé, coupable avéré de violation de cet ensemble de règles et principes, peut faire l'objet de sanctions légales et des mesures disciplinaires applicables.
- I. Tous les employés du DOE sont sensés coopérer aux enquêtes du Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (OEO) et doivent impérativement se présenter s'ils sont convoqués par cette administration. Induire en erreur les enquêteurs de l'OEO ou faire obstruction à leurs investigations constitue une infraction à cette Disposition réglementaire et peut entraîner des mesures disciplinaires.

II. RAPPORTS, SIGNALEMENT ET ALERTES

- A. Tout employé témoin, ayant eu vent ou ayant été alerté, d'un cas de discrimination ou de harcèlement d'un élève par un employé qui, pour justifier ses actes, invoque la race, couleur de peau, les croyances, l'appartenance ethnique, la nationalité d'origine, le statut de citoyen/d'immigré, la religion, le sexe, l'identité/expression/orientation sexuelle, le handicap ou poids, réels ou perçus, de sa victime, a le devoir de reporter, oralement, les faits présumés, au chef de l'établissement scolaire/à son représentant, dans un délai maximum d'une journée scolaire, puis de remplir et déposer un formulaire de plainte A-830, moins de deux jours après avoir donné oralement l'alerte (voir pièce jointe n° 2).
- B. Les responsables et supérieurs hiérarchiques (supervisors) sont tenus de signaler, immédiatement, toute plainte orale ou écrite, pour discrimination ou harcèlement discriminatoire commis par un employé, au Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (OEO). Ils peuvent signaler les faits à l'OEO, par téléphone, email ou en transmettant une copie du formulaire de plainte A-830. Aide et conseils, pour savoir comment s'y prendre, seront offerts si besoin est. Un responsable ou supérieur hiérarchique (supervisor), qui ne rapporterait pas une plainte ou un cas de discrimination à l'OEO, pourrait, de fait, enfreindre ces règles et principes.

³ Le terme « responsables et supérieurs hiérarchiques » (*supervisors* dans la version anglaise) désigne les cadres du DOE qui peuvent influencer les conditions d'embauche et les modalités des contrats de travail. Il couvre notamment les fonctions de chefs d'établissement scolaire, de leurs adjoints et des responsables d'établissements/centres/annexes.

III. PROCÉDURES DE DÉPÔT DE PLAINTE

Les employés, candidats à un poste au DOE, parents d'élève, élèves, les personnes ayant des relations commerciales, financières ou autres avec le DOE, et celles qui utilisent les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, peuvent porter plainte pour discrimination, harcèlement ou représailles comme stipulé ci-dessous. Il est possible de déposer cette plainte par écrit ou de se plaindre oralement en contactant l'OEO au numéro de téléphone/à l'adresse figurant à la fin de cette Disposition réglementaire.

A. Délai maximum pour porter plainte

Afin de faciliter un règlement immédiat, complet et équitable des plaintes pour discrimination illicite, il faut que toutes soient déposées ou exprimées auprès de l'OEO dans les plus brefs délais. Les plaintes, d'employés, de candidats à l'embauche, de personnes entretenant des relations commerciales, financières ou autres avec le DOE, ou de personnes utilisant des locaux, terrains et/ou équipements du DOE, pour des faits datant de plus d'un an avant le dépôt du formulaire de plainte ou le signalement oral ne seront pas traitées par l'OEO. Par contre, les plaintes de parents et/ou d'élèves, n'étant soumises à aucun délai de prescription, peuvent être déposées à tout moment.

B. Procédure de dépôt de plainte

1. Les plaignants sont invités à utiliser le formulaire de dépôt de plainte joint à cette Disposition réglementaire (pièce jointe n° 2). On peut se procurer un formulaire de dépôt de plainte en le demandant directement aux établissements scolaires et services administratifs. Dès réception d'une plainte, l'OEO jugera s'il s'appuie sur des faits et gestes en désaccord avec cette Disposition réglementaire. Si c'est le cas, il assignera, en son sein, un enquêteur chargé du dossier. S'il estime qu'il peut y avoir préjudice irréparable avant que l'enquête ne soit terminée et la plainte résolue, l'OEO peut recommander des mesures provisoires, en attendant que soient menées à bien l'ensemble des recherches et études sur le bien-fondé ou non de la plainte.
2. Suite à l'enquête, l'OEO transmettra, au Chancelier/à son représentant⁴, un compte-rendu écrit de ses conclusions et recommandations, indiquant s'il y a eu, ou non, infraction à la présente Disposition réglementaire. Le Chancelier/son représentant rendra sa décision par écrit dans les 90 jours ouvrables suivant la réception de la plainte, à moins que des circonstances justifient de prolonger ce délai. Plaignant(s) et personne(s) mises en cause seront informés, par écrit, de l'arbitrage du Chancelier/de son représentant.
3. Si l'infraction à cette Disposition Réglementaire est prouvée, le responsable ou supérieur hiérarchique, du ou des personnes mises en cause, s'entretiendra avec des représentants de l'OEO pour décider s'il faut prendre des mesures disciplinaires, voire correctives.
4. L'OEO garantira l'application de toute mesure corrective prescrite par la décision du Chancelier/de son représentant.

C. Plaintes anonymes

Pour mettre en cause une pratique ou des règles/principes particuliers qu'on estime discriminatoires, il est possible de porter plainte auprès de l'OEO en gardant l'anonymat. L'OEO examinera la plainte pour savoir comment la traiter à la lumière des informations fournies par le plaignant anonyme.

D. Confidentialité

Le Département de l'Éducation a pour principe de protéger la vie privée de toutes les parties et témoins impliqués dans une plainte déposée en vertu de cette Disposition réglementaire. Néanmoins, il faut contrebalancer l'impératif de confidentialité avec l'obligation de coopérer lors d'investigations sur la légalité des faits, pour respecter la procédure obligatoire et l'équité de sa mise en œuvre, et protéger les droits des accusés, et/ou pour prendre les mesures nécessaires aux conciliations, à la conduite d'une enquête ou au règlement d'une plainte. Par conséquent, il est parfois nécessaire de divulguer les informations relatives aux plaintes quand certaines circonstances l'imposent.

E. Accusations abusives de discrimination

⁴ Pour les plaintes déposées par, ou visant, des employés impliqués directement dans l'éducation des enfants (dit personnel pédagogique), c'est l'Avocat Général (General Counsel) qui agit au nom du Chancelier. Pour les plaintes déposées par, ou mettant en cause, un autre type de personnel (dit non-pédagogique), le Chancelier est représenté par un de ses Adjoints.

Un plaignant, ou un témoin, qui, consciemment, accuse injustement une ou plusieurs personnes, pour discrimination, ou fournit de fausses informations, au cours d'une enquête suite à une plainte, se rend passible de mesures disciplinaires. Une plainte, faite de bonne foi, même s'il s'avère qu'elle est infondée, n'est pas considérée comme une accusation abusive.

IV. DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR CES PROCÉDURES

Une fiche sur la politique du DOE de lutte contre la discrimination et les procédures de dépôt de plainte en interne doit être distribuée aux employés chaque année. En outre, chaque service administratif et établissement scolaire doit afficher de manière ostentatoire un récapitulatif des règles et principes de lutte contre la discrimination du Département (indiquant les coordonnées de l'OEO et où se procurer une copie de cette Disposition réglementaire). Voir pièce jointe n° 3.

Conformément à la Disposition réglementaire A-832 du Chancelier, tous les établissements scolaires sont tenus de distribuer, chaque année, le dépliant Respect pour Tous (Respect for All) aux élèves et à leurs parents. Ce fascicule informe élèves et parents sur la politique de lutte contre la discrimination du DOE et les procédures, à suivre par les élèves, pour porter plainte contre un ou des employés du DOE qu'ils accusent de discrimination ou de harcèlement. Il faut en donner des exemplaires, au moment de leur inscription, aux nouveaux élèves (et à leurs parents) qui arrivent en cours d'année.

V. AUTRES FAÇONS DE PORTER PLAINTE

Ces procédures internes ne retirent en rien le droit de toute personne d'emprunter d'autres voies de recours, comme par exemple, porter plainte auprès d'autres organismes que le DOE, y compris ceux cités ci-dessous. Néanmoins, quand une plainte est déposée auprès de telles organisations, l'OEO ne fera pas d'enquête en interne, elle transmettra le dossier au Bureau Légal (Legal Office) du DOE.

- New York City Commission on Human Rights (Commission sur les Droits de l'Homme de la Ville de New York)
- U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (Bureau des Droits civils du Ministère de l'Éducation Nationale)
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Commission nationale pour l'égalité des chances au travail)
- New York State Division of Human Rights (Division Droits de l'Homme de l'État de New York)

Les échéances de dépôt de plainte auprès de ces administrations peuvent être différentes d'une institution à l'autre.

VI. QUESTIONS

Les questions relatives à la présente disposition réglementaire sont à adresser à :

<u>Téléphone :</u> 718-935-3320	<i>Office of Equal Opportunity and Diversity Management</i> N.Y.C. Department of Education 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201	<u>Fax :</u> 718-935-2531
<u>Appel gratuit :</u> 877-332-4845	Adresse du site Internet : www.nyc.gov/schools/oeo/	

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 au sein du 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 réelle ou perçue.

Handicap : handicaps, actuels ou anciens, réels ou perçus. Le terme « handicap » désigne tout trouble physique, médical, mental ou psychologique, historique ou relevé consigné d'un tel trouble, ou état ou disposition considéré(e) par autrui comme un handicap. Un employeur ne fait pas de discrimination s'il exige de tous ses employés ou candidats à un emploi à pourvoir, d'avoir les capacités pour accomplir les tâches essentielles d'un poste, avec ou sans aménagements raisonnables.

Les personnes estimant avoir un handicap leur donnant droit à des aménagements réalisables et légitimes, dont elles ont besoin pour pouvoir accomplir les tâches essentielles de leur poste, sont invitées à contacter le service médical de *HR Connect* du Département de l'Éducation (HR Connect Medical Office) ou le Coordonnateur *Handicaps* du Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (Office of Equal Opportunity and Diversity Management - OEO), pour en savoir plus.

Sexe : qualité, réelle ou perçue, d'homme ou de femme, grossesse, ou état lié à une grossesse ou à la naissance d'un ou plusieurs enfants. 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 et/ou origine ethnique réels ou perçus. Le pays d'origine se distingue de la race/couleur de peau et de la religion/des croyances parce que des personnes de races ou religions différentes, ou leurs ancêtres, peuvent venir du même pays. Le terme « pays d'origine ou origine nationale » 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 hérités, 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 statistique croissant et significatif de développer maladie(s) ou handicap(s) affectant le corps et/ou l'esprit.

Statut d'étranger/de citoyen : statut d'immigré et/ou détention de la citoyenneté d'un pays étranger, réels ou perçus. Si l'on se cantonne à la préférence, donnée aux citoyens états-unis, ou aux personnes nées 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 d'antécédents judiciaires 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 certaines circonstances, d'être plus ou moins indulgent avec un candidat, à l'étude de son casier judiciaire.

Statut de sans-emploi : Le terme « sans-emploi » qualifie les personnes au chômage, disponibles pour travailler et en recherche d'emploi. La loi prévoit cependant certaines dérogations autorisant un employeur à prendre en compte le fait qu'un candidat est sans-emploi, pour un motif fondamentalement lié au poste à pourvoir, ou pour se renseigner sur les circonstances dans lesquelles le candidat a quitté son dernier emploi.

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, à juste titre, des aménagements, un(e) employé(e) doit présenter un tel certificat dans un délai raisonnable après avoir fait sa demande. Peuvent 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 les conséquences de violences ou de traque/harcèlement. Sont aussi acceptées d'autres pièces contenant des informations qui étayent les révélations de l'employé(e) et sa demande d'aménagements.

Situation militaire : participation d'un individu aux services de l'Armée des États-Unis ou à ceux de l'État, notamment entre autres, des Forces armées des États-Unis (Armed Forces of the United States), de la Garde nationale (Army National Guard), de la Garde nationale aérienne (Air National Guard), comme officier de réserve de la marine de New York (New York Naval Militia), officier de 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, des demandes de faveurs sexuelles, d'autres actes ou paroles à caractère sexuel ou des échanges de nature sexuelle quand :

1. un des employés se conduit ainsi en faisant comprendre, de façon explicite ou implicite, à un collègue, qu'accepter ces agissements est la condition requise pour obtenir ou garder son emploi ;
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) ledit individu ; 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 diverses formes. 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/affichage 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 et de la gestion de la diversité (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 diverses formes. 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/affichage 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 :

Veuillez vous référer à la Disposition réglementaire A-831 du Chancelier intitulée : Harcèlement sexuel entre élèves.

FORMULAIRE DE PLAINTÉ POUR DISCRIMINATION PRESUMÉE

Renseignements sur le plaignant :

Prière de remplir toutes les rubriques qui s'appliquent à votre situation et de déposer ce formulaire le plus rapidement possible après les faits présumés de discrimination ou de harcèlement auprès de :

**OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY & DIVERSITY MANAGEMENT
E.O. Complaint Unit
65 Court Street, Room 1102
Brooklyn, NY 11201
N° de téléphone : 718-935-3320
N° de fax : 718-935-2531**

➤ **Des faits remontant à plus d'un an ne peuvent faire l'objet d'une plainte. Toutefois, les plaintes de parents et/ou faites au nom d'un ou plusieurs élèves, n'étant soumises à aucun délai de prescription, peuvent être déposées même pour des faits datant de plus d'un an.**

➤ Ce formulaire est destiné à l'usage des victimes plaignantes et des personnes désirant porter plainte au nom d'une victime faisant partie du personnel ou des élèves.

➤ Écrivez toutes les informations demandées, **clairement, en caractères d'imprimerie**, s'il vous plaît.

➤ Joignez tous les feuillets additionnels et justificatifs nécessaires.

Ne cochez (☑) qu'une réponse : Employé(e) Élève Père/mère/tuteur Candidat à un emploi Autre
 Personne désirant signaler les faits

Vos prénoms et nom : _____ Vos fonctions : _____

*Prénoms et nom de l'élève : _____
(*si le cas s'y prête)

N° et rue du domicile : _____ Ville : _____ État : _____ Code postal : _____

N° de tél. Domicile : _____ Portable : _____ Professionnel : _____

Responsable en charge sur le lieu des incidents :

Prénoms et nom du chef de l'établissement scolaire ou du responsable (sur le lieu des incidents) : _____
Fonction : _____
Établissement scolaire/Service administratif/District : _____
Adresse du lieu des événements : _____
N° de téléphone du lieu des faits : _____

Nature de la plainte :

1. Cochez la case, ci-dessous, en face de la ou des caractéristiques qui vous paraissent avoir motivé la discrimination dont vous avez été la victime.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Âge | <input type="checkbox"/> Concubinage (ne s'applique pas aux élèves) |
| <input type="checkbox"/> Statut d'étranger/citoyenneté | <input type="checkbox"/> Prédispositions génétiques (ne s'applique pas aux élèves) |
| <input type="checkbox"/> Antécédents judiciaires - arrestations/condamnations (ne s'applique pas aux élèves) | <input type="checkbox"/> Race |
| <input type="checkbox"/> Couleur de peau | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> Croyances | <input type="checkbox"/> Représailles (pour prétendre qu'il y a discrimination) |
| <input type="checkbox"/> Handicap(s) | <input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel |
| <input type="checkbox"/> Appartenance ethnique/pays ou nationalité d'origine | <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle |
| <input type="checkbox"/> Sexe | <input type="checkbox"/> Statut de victime de violence domestique, d'agressions sexuelles ou fait d'être traqué(e) (ne s'applique pas aux élèves) |
| <input type="checkbox"/> Statut matrimonial (ne s'applique pas aux élèves) | <input type="checkbox"/> Poids (s'applique uniquement aux élèves) |
| <input type="checkbox"/> Situation militaire (ne s'applique pas aux élèves) | <input type="checkbox"/> Statut de sans-emploi (s'applique aux candidats à un emploi uniquement) |

2. Prénoms, nom/fonction de la ou des personnes que pensez être coupables de discrimination.

- | | | | |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| 1. Prénoms, nom : _____ | 1. Fonction/occupation : _____ | 2. Prénoms, nom : _____ | 2. Fonction/occupation : _____ |
| 3. Prénoms, nom : _____ | 3. Fonction/occupation : _____ | 4. Prénoms, nom : _____ | 4. Fonction/occupation : _____ |

3. Où les faits se sont-ils déroulés ?

- Dans l'enceinte de l'établissement scolaire En dehors de l'enceinte scolaire Dans les services administratifs centraux

4. Date(s) des faits présumés à l'origine de la discrimination.

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Mois : _____ Jour _____ Année _____ | Mois : _____ Jour _____ Année _____ |
| Mois : _____ Jour _____ Année _____ | Mois : _____ Jour _____ Année _____ |

5. Expliquez ce qui s'est passé

(citez prénoms, noms, et preuves s'il y en a, et joignez des feuillets supplémentaires si nécessaire).

6. Quelle assistance recherchez-vous, quelle action corrective souhaitez-vous ?

Signature : _____ Date (mois/jour/année) : _____



AVIS PUBLIC DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le Département de l'Éducation de la Ville de New York (DOE) a pour politique de donner à chacun la même chance d'avoir un emploi et de le garder, indépendamment des caractéristiques personnelles réelles ou supposées suivantes : **sa race, couleur de peau, religion, ses croyances, son appartenance ethnique, origine nationale, son statut de citoyen/d'étranger, son âge, statut matrimonial ou concubinage, ses handicaps, son orientation sexuelle, sexe, sa situation militaire, son statut de sans-emploi, ses antécédents judiciaires (arrestations, condamnations – sauf exceptions prévues par la loi), prédispositions génétiques, ou fait d'être traqué(e), victime de violence domestique ou d'agressions sexuelles. Il s'engage, en outre, à garantir un environnement exempt de harcèlement, y compris sexuel, ou de représailles, qui s'appuierait sur l'une des caractéristiques individuelles précitées.**

Il a également pour principe de donner la même chance à tous d'étudier ou de se former, quels que soient sa race, couleur de peau, religion, ses croyances, son appartenance ethnique, origine nationale, statut d'étranger ou de citoyen, ses handicaps, son orientation sexuelle, sexe ou poids, réels ou supposés. Il promet, de surcroît, de garantir un environnement libre de tout harcèlement, y compris sexuel, qui se fonderait sur une ou plusieurs des caractéristiques individuelles susmentionnées, ou prendrait la forme de représailles.

La présente politique est conforme au Titre VI et Titre VII de la Loi de 1964 sur les droits civils (Civil Rights Act of 1964), au Titre IX des Amendements de 1972 sur l'Éducation (Title IX of the Education Amendments of 1972), à la Loi de 1967 sur la discrimination à l'emploi en fonction de l'âge (Age Discrimination in Employment Act of 1967), aux Sections 503 et 504 de la Loi de 1973 sur la protection et l'insertion des handicapés (Rehabilitation Act of 1973), aux amendements de 1974 sur les normes en matière d'équité du cadre professionnel (Fair Labor Standards Amendments of 1974), à la Loi de 1986 sur le contrôle et la réforme de l'immigration (Immigration Reform and Control Act of 1986), à la Loi de 1990 sur les Américains souffrant de handicap (The Americans with Disabilities Act of 1990), à la Loi de 1991 sur les droits civils (Civil Rights Act of 1991), aux Lois de la Ville et de l'État de New York sur les Droits de l'Homme, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives, passées au sein du Département de l'Éducation de la Ville de New York, pour lutter contre la discrimination.

La Disposition réglementaire A-830 du Chancelier prévoit les procédures à suivre par les employés, parents d'élève(s), élèves, et toute personne entretenant des relations commerciales, financières ou autres avec le Département de l'Éducation de la Ville de New York (DOE), ou utilisant les locaux, terrains et/ou équipements du DOE, pour porter plainte contre des actes de discrimination illicite ou de représailles perpétrées suite à une telle plainte. Il est possible de porter plainte en contactant le Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité (Office of Equal Opportunity & Diversity Management - OEO) ou en la déposant auprès d'un des organismes indiqués ci-dessous. Des copies de la Disposition réglementaire A-830 du Chancelier sont mises à disposition du public à l'OEO ou à : www.nyc.gov/schools/oeo.

<p>Documents et autres informations peuvent être trouvés auprès du Bureau de l'égalité des chances et de la gestion de la diversité du DOE dont les coordonnées sont :</p> <p>The Office of Equal Opportunity & Diversity Management New York City Department of Education 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, New York 11201 Tél. : 718-935-3320 Fax : 718-935-2531 Site Internet : www.nyc.gov/schools/oeo</p>		<p>Documents et autres informations peuvent être trouvés auprès d'organismes extérieurs tels que :</p>	
<p>Les questions relatives au respect du Titre IX peuvent être posées à : Victoria Ajibade, Coordonnatrice <i>Titre IX</i> 65 Court Street - Salle 1102 Brooklyn, NY 11201 Tél. : 718-935-4797 Email : Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov</p>	<p>Les questions, relatives aux aménagements <i>Section 504</i> pour les élèves, peuvent être posées à : Ava Mopper, Directrice/Coordinatrice §504 28-11 Queens Plaza North - Salle 402 Long Island City, NY 11101 Tél. : 718-391-6117 Email : Section504Inquiries@schools.nyc.gov</p>	<p>U.S. Equal Employment Opportunity Commission New York District Office 33 Whitehall Street, 5^e étage New York, New York 10004 212-336-3620</p>	<p>Office for Civil Rights New York Office U.S. Department of Education 32 Old Slip, 26^e étage New York, NY 10005-2500 646-428-3900</p>
		<p>New York State Division of Human Rights 1 Fordham Plaza - 4^e étage Bronx, New York 10458 718-741-8400</p>	<p>New York City Commission on Human Rights 40 Rector Street New York, New York 10006 212-306-5070</p>