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-uniens, 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 étayaient 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 :

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