

La Loi sur les droits humains de la ville de New York : Obligations des entreprises en tant qu'employeurs

La Commission sur les droits humains de la ville de New York constitue une ressource visant à aider les entreprises de la ville de New York à se comporter en employeurs inclusifs et à se soumettre à la Loi sur les droits humains de la ville de New York (NYC Human Rights Law, "NYCHRL"). **Ce document résume les obligations qu'ont les employeurs selon la NYCHRL, qui dans de nombreux cas se révèle plus exhaustive que les lois d'état et les lois fédérales.**

Ce que les employeurs doivent savoir : La NYCHRL interdit la discrimination

- Il est contre la loi de faire preuve de discrimination contre les employés, les stagiaires, les demandeurs d'emploi et les travailleurs indépendants sur base : d'âge ; de casier judiciaire ou de condamnation ; de statut d'aidant(e) ; de couleur ; de rapport de solvabilité ; de handicap ; de sexe; d'identité sexuelle ; de statut d'immigrant(e) ; d'état matrimonial ; de service militaire ; d'origine nationale ; de grossesse ; de race; de religion/croyance ; de profil salarial ; de décisions en matière de santé sexuelle et génésique ; d'orientation sexuelle ; de statut en tant que victime de violence au foyer, de violence sexuelle, ou de harcèlement ; de statut de chômeur(se) ; de poids et de hauteur (à partir du 22 novembre 2023).
- La plupart des dispositions de la NYCHRL s'appliquent aux lieux où travaillent au moins quatre employés ou au moins un travailleur domestique. Tout lieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel.
- Les employés à plein temps, à temps partiel, aussi bien que les stagiaires (payés ou non payés), bénéficient de cette protection.

Les obligations de l'employeur selon la NYCHRL :*

Éduquer les employés sur les droits et protections dont ils bénéficient, y compris le droit d'être exempt de discrimination sur la base d'appartenance réelle ou perçue à une catégorie protégée au moment de l'embauche, au cours de l'emploi, et au terme de l'emploi, et le droit d'être exempt de représailles.

- Fournir une [Description écrite des protections contre le harcèlement sexuel](#) et [Afficher la mention légale](#) dans le lieu de travail en anglais et en espagnol (obligatoire pour tout employeur) et s'assurer que les employés reçoivent annuellement une [Formation sur le harcèlement sexuel](#) (obligatoire pour tout employeur d'au moins 15 employés).
- Afficher l'[Avis d'accommodements pour la grossesse](#) (Obligatoire pour les employeurs d'au moins 4 employés ou d'au moins un travailleur domestique).
- **Avoir une [Politique en matière de lactation](#) et un Espace approprié pour la lactation.** Les employés ont droit à un espace privé propre, accessible, avec accès à de l'eau courante pour la lactation.
- C'est une bonne pratique d'**Afficher l'[Avis de la Commission sur les droits](#)**.

Inclure une [Échelle salariale](#) dans les Annonces d'emploi. Les employeurs doivent indiquer les salaires minimum et maximum qu'ils pensent payer au moment de l'annonce du poste vacant.

Adopter une approche inclusive à l'embauche

- Ne jamais poser de question sur le [Profil salarial](#) ou le [Rapport de solvabilité](#) au cours du processus de demande d'emploi (ces questions sont toujours interdites).
- Ne jamais s'enquérir d'[Antécédents criminels](#) (ces questions sont interdites avant une offre conditionnelle pour la plupart des postes) ou prendre de décision défavorable sur la base d'une condamnation passée sans suivre le processus décrit dans la NYCHRL.

Fournir des accommodements raisonnables aux employés. Cela peut inclure un changement d'horaire de travail, ou de fonctions, ou des modifications physiques ou un logiciel de soutien afin de permettre à une personne d'exercer les fonctions essentielles de son poste, sauf si cela cause un préjudice injustifié à l'entreprise.

- Les accommodements raisonnables sont obligatoires pour les catégories protégées suivantes :
 - Handicap ; grossesse, accouchement ou état de santé connexe ; observance religieuse ; statut de victime de violence au foyer , de violence sexuelle, ou de harcèlement ; et lactation.

Application :

- Les employeurs sujets aux obligations imposées par la NYCHRL doivent respecter la Loi ainsi que les règles et procédures de la Commission sur les droits humains. La Commission peut choisir d'initier une enquête afin de s'assurer que les employeurs se conforment à la loi. Les employeurs doivent répondre à la correspondance et aux lettres d'information de la Commission.
- Les employeurs qui violent la loi sur les Droits humains peuvent être tenus responsables et encourir des sanctions civiles s'élevant jusqu'à 250.000\$ en cas de violation volontaire. La Commission peut également accorder dommages et intérêts et autres recours pour troubles émotifs à la victime, peut exiger que le contrevenant suive une formation, et peut imposer d'autres recours tel que le service communautaire.

Comment contacter la Commission sur les droits humains de la ville de New York :

- Par téléphone : (212) 416-0197.
- En ligne : N'importe qui peut rapporter un cas de discrimination, anonymement laisser une piste, en apprendre davantage sur ses droits et ses responsabilités selon la Loi sur les droits humains, ou s'inscrire à un atelier gratuit au NYC.gov/HumanRights.

**Mentions légales, fiches d'informations, et foires aux questions sur la Loi de la ville sur les droits humains sont disponibles en plusieurs langues sur le site Web de la Commission :*

<https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/publications.page>.

Les lois d'état et les lois fédérales interdisent également la discrimination dans le lieu de travail.