

# AVIS SUR LA LOI VISANT À LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Tous les employeurs sont tenus de fournir un avis écrit sur les droits des employés en vertu de la Loi sur les Droits de l'Homme, à la fois sous la forme d'affiche **et** sous forme de fiche d'information distribuée aux employés au moment de leur embauche. Le présent document satisfait à l'exigence de l'affiche.

## Loi sur les Droits de l'Homme de la ville de New York

La Loi sur les Droits de l'Homme de la ville de New York, l'une des lois anti-discrimination les plus strictes du pays, protège tous les individus contre la discrimination à caractère sexuel, ce qui inclut le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, au domicile, et dans les lieux publics comme les magasins et restaurants. Les contrevenants peuvent écoper de sanctions civiles pouvant aller jusqu'à 250 000 \$ dans le cas d'une violation délibérée. La Commission peut également évaluer les dommages-intérêts pour détresse émotionnelle et d'autres recours pour la victime. Elle peut également exiger que le contrevenant suive une formation ainsi que d'autres recours tels que le service communautaire.

## Harcèlement sexuel en vertu de la loi

Le harcèlement sexuel, une forme de discrimination à caractère sexuel, est un comportement verbal ou physique importun fondé sur le sexe d'une personne.

## Quelques exemples de harcèlement sexuel

- attouchements importuns ou inappropriés d'employés ou de clients
- menacer ou prendre des mesures défavorables après qu'une personne a refusé une avance sexuelle
- faire des commentaires obscènes ou à caractère sexuels sur l'apparence, le physique ou le style vestimentaire d'une personne
- manipuler une personne en lui proposant des promotions ou autres opportunités en échange de faveurs sexuelles
- affichage sur des ordinateurs ou tableaux d'affichage ou envoi par e-mail ou MMS d'images, caricatures ou graffitis pornographiques.
- faire des remarques sexistes ou des commentaires désobligeants à caractère sexuel

## Les représailles sont interdites par la loi

Un employeur qui prend des mesures contre vous parce que vous vous opposez ou dénoncez le harcèlement

sexuel sur votre lieu de travail viole la loi. La loi de New York sur les Droits de la personne interdit aux employeurs d'exercer des représailles ou de faire de la discrimination "de quelque manière que ce soit contre toute personne" parce que cette dernière s'est opposée à une pratique discriminatoire illégale. Les représailles peuvent se manifester par des actions directes, comme la rétrogradation ou le licenciement, ou par un comportement plus subtil, comme l'augmentation de la charge de travail ou le transfert du poste de travail dans un endroit moins attrayant. La loi de New York sur les Droits de la personne protège les personnes qui croient de bonne foi que la conduite de leur employeur est illégale, même s'il s'avère qu'elles se sont trompées.

## Signaler un cas de harcèlement sexuel

Si vous avez été témoin ou avez été victime de harcèlement sexuel, informez dès que possible un directeur, le responsable de l'égalité des chances en matière d'emploi sur votre lieu de travail ou les ressources humaines.

**Signaler un cas de harcèlement sexuel à la Commission des Droits de l'Homme de la ville de New York. Appelez le 212-416-0197 ou visitez le site Internet [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights) pour savoir comment procéder pour déposer une plainte ou signaler une situation discriminatoire. Vous pouvez déposer une plainte de manière anonyme.**

## Ressources du gouvernement de l'État et Fédéral

Le harcèlement sexuel est également illégal en vertu des lois de l'État et du gouvernement fédéral, où les délais de prescription varient.

Pour déposer une plainte auprès de la Division des Droits de l'Homme de l'État de New York, veuillez visiter le site Internet de la Division à l'adresse [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

Pour déposer une plainte auprès de la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC), veuillez visiter le site Internet de l'EEOC à l'adresse [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).