

## Exemples de scénario de discrimination à l'emploi ou à l'accueil dans un lieu public

1

Jeff envoie sa candidature pour un poste de vendeur dans une entreprise multinationale dont le siège social se trouve à New York. Il dispose de toutes les qualifications demandées pour le poste et on lui a dit qu'il serait « un atout indéniable » pour l'entreprise, mais il n'obtient pas le poste car un contrôle de solvabilité a montré que sa cote de solvabilité était faible.

2

Un jour, Priya, une femme musulmane qui porte le hijab et travaille au service client d'un grand magasin, s'est fait traiter de « terroriste » par un client en colère. Après que Priya a signalé l'incident, son/sa responsable estime qu'il est « trop compliqué d'employer une Musulmane au service client » et la mute à un poste de soutien auquel elle n'est pas en contact avec des clients.

3

Au cours d'un entretien dans une entreprise de comptabilité, un représentant RH demande à Craig s'il a déjà été condamné pour acte délictueux. Craig répond qu'il a été arrêté plus de 20 ans auparavant pour détention de marijuana. On l'informe alors que la politique de l'entreprise interdit l'embauche de personnes avec un casier judiciaire et l'entretien prend fin brusquement.

4

Sandra est aveugle au sens de la loi et utilise un animal d'assistance. Après qu'elle a commandé son déjeuner dans un café, le/la responsable s'approche d'elle et l'informe que « les animaux ne sont pas autorisés dans l'établissement » avant de lui demander de laisser son « animal de compagnie » à l'extérieur ou de quitter le restaurant.

5

Ximena retourne travailler après avoir eu un enfant et informe son/sa responsable qu'elle a besoin de temps et d'un local pour tirer son lait au bureau. Son/sa responsable lui répond qu'elle peut utiliser une cabine de toilettes et craint que le temps qu'elle ne passera pas dans son bureau ait une répercussion sur sa productivité.

Pour plus d'informations ou pour confirmer votre présence à un atelier gratuit consacré à la Loi sur les droits de la personne de la ville New York, appelez le **(212) 416 0197** ou visitez le site **NYC.gov/HumanRights**.

**ENTREPRISE** ouverte  
**ENTREPRISE** plus forte

Protections contre les discriminations en entreprise  
offertes par la Loi sur les droits de la personne de la ville de New York

**NYC** Commission des  
droits de l'homme

NYC.gov/HumanRights



@NYCCHR



**NYC** Commission des  
droits de l'homme



## ENTREPRISES ET LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DE LA VILLE DE NEW YORK

La Loi sur les droits de la personne de la Ville de New York est l'une des lois antidiscrimination les plus strictes du pays. Elle est appliquée par la Commission des droits de l'homme de la Ville de New York et protège les New-Yorkais contre les discriminations et le harcèlement dans les domaines de l'emploi, du logement et des lieux publics. Toute entreprise employant des personnes ou vendant des biens et services dans la ville de New York a des responsabilités au titre de la Loi, à la fois en tant qu'employeur et en tant que responsable de lieux publics, et doit se conformer à ces responsabilités afin de ne pas enfreindre la loi. Aider les entreprises à se conformer à la Loi sur les droits de la personne de la ville de New York est notre priorité.

## 5 choses à savoir en tant que **QU'EMPLOYEUR(SE)**

Toutes les entreprises de New York employant au moins quatre personnes doivent se conformer à la Loi sur les droits de la personne de la ville de New York, que les employé(e)s travaillent à plein temps ou à temps partiel, de manière permanente ou temporaire, qu'ils/elles perçoivent un salaire ou soient payé(e)s à la commission et qu'il/elles soient stagiaires rémunéré(e)s ou non. Certaines clauses de la Loi protègent tou(te)s les employé(e)s, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les employeurs(euses) ne peuvent exercer de discrimination à l'embauche ou à l'encontre de leurs employé(e)s quels que soient leur âge, leur statut d'immigration, leur casier judiciaire (arrestations ou condamnations), leur statut d'aidant(e), leur couleur de peau, leurs antécédents de crédit, leurs antécédents de salaire, leur handicap, leur genre, leur identité ou leur expression sexuelle, leur situation matrimoniale ou de partenariat, leur origine, leur race, leur religion ou leur croyance, leur orientation sexuelle, leur statut de militaire ou d'ancien combattant, leur statut de victime de violences conjugales, de délit sexuel ou de harcèlement sexuel ou encore le fait qu'ils/elles soient chômeur(euse) ou non ou d'être enceinte ou non.

1. Vous ne pouvez pas déclarer, poser des questions lors d'entretiens, promouvoir ou transmettre des offres d'emploi impliquant un parti-pris à l'encontre des candidat(e)s associé(e)s à l'une des catégories protégées par la loi. De plus, vous ne pouvez pas prendre de décision discriminatoire en matière d'emploi tel que l'embauche, la promotion, la rétrogradation ou le licenciement, notamment, en raison de l'appartenance d'une personne à l'une des catégories protégées par la loi.
2. Vous êtes tenu(e) de travailler avec vos employé(e)s et de leur proposer des aménagements adaptés, tels que la modification de leurs horaires de travail ou de leurs responsabilités, répondant à leurs besoins spécifiques liés à un handicap, une grossesse, à leur religion ou à leur statut de victime de violences conjugales, de délit sexuel ou de harcèlement sexuel, à moins que l'aménagement nécessaire ne constitue une « contrainte excessive » pour votre entreprise.
3. Vous ne pouvez pas demander d'extrait de casier judiciaire à un candidat dans une annonce, à la réception d'une candidature ou au cours d'un entretien avant d'avoir publié une offre conditionnelle d'emploi. Vous ne pouvez pas demander ses antécédents de salaire à un candidat ni vous en servir au cours du processus d'embauche.
4. Pour la plupart des emplois dans la ville de New York, les employeurs(euses) n'ont pas le droit de consulter les rapports de solvabilité de leurs employé(e)s, de leur demander des renseignements à propos de leurs

dettes, leurs enfants à charge, leurs saisies, leurs emprunts et leurs situations d'insolvabilité. Ils/elles n'ont pas non plus le droit de faire appel à une agence de renseignement sur les employé(e)s pour connaître leurs antécédents de crédit ni d'utiliser ces derniers dans le cadre d'une décision d'embauche.

5. Il est illégal d'exercer des représailles envers un(e) employé(e) qui s'est opposé(e) à une action qui, selon lui/elle, était discriminatoire ou qui a porté plainte, témoigné, collaboré ou participé à une enquête, une procédure ou une audience.

## 5 choses à savoir en tant que **RESPONSABLE DE LIEU PUBLIC**

Toutes les entreprises qui proposent des biens ou des services au public ont des responsabilités au titre de la Loi sur les droits de la personne de la ville de New York. Cela signifie que ces entreprises ne peuvent pas exercer de discrimination à l'encontre de client(e)s, de membres, de participant(e)s ou d'acheteurs(euses) en fonction de l'un des critères suivants : âge, statut d'immigration, couleur de peau, handicap, identité ou expression sexuelle, situation matrimoniale ou de partenariat, origine, fait d'être enceinte ou non, race, religion/croyance, orientation sexuelle ou statut de militaire ou d'ancien combattant.

1. Vous devez permettre à tou(te)s les client(e)s de votre entreprise de jouir de vos biens et services pleinement et de manière égale.
2. Vous devez proposer des aménagements adaptés aux personnes en situation de handicap, ce qui peut impliquer des modifications structurelles de votre espace de travail ou des modifications de vos politiques existantes.
3. Si vous êtes responsable d'un magasin ou d'un restaurant, notez que les animaux d'assistance doivent être autorisés à accompagner les personnes en situation de handicap dans votre entreprise.
4. Les politiques et pratiques mises en œuvre pour éviter le vol à l'étalage ne doivent pas être discriminatoires et les employé(e)s responsables de l'application de ces politiques doivent être formé(e)s pour s'assurer qu'elles ne visent pas certain(e)s client(e)s en fonction de préjugés discriminatoires.
5. Les client(e)s doivent être autorisé(e)s à accéder aux toilettes conformément à leur identité ou expression sexuelle, sans fournir de « preuve » de leur genre.