

Des situations concrètes permettant d'identifier des actes discriminatoires dans le cadre du logement et de l'emploi

Robert* est un adventiste du septième jour et observe le sabbat le samedi. Il se trouve à un entretien d'emploi. Pendant cet entretien, Robert indique qu'il devra avoir le samedi comme congé pour observer le sabbat. La personne qui mène l'entretien dit à Robert que ce serait injuste par rapport aux autres employés que Robert ne travaille pas chaque fin de semaine et que par conséquent, Robert devrait être disposé à travailler le samedi, sinon il ne pourra pas être embauché.

Joseph* est païen. Sa croyance implique qu'il décore la porte d'entrée de son appartement d'ornements différents au cours de l'année. Le conseil syndical de copropriété de son immeuble l'a avisé qu'il doit retirer les ornements, sinon il devra payer des amendes pour non-respect des règles, qui précise qu'il est interdit aux résidents de suspendre des objets à leur porte d'entrée. Joseph a informé le conseil et le gérant de l'immeuble que les ornements faisaient partie de ses pratiques religieuses, sans succès. En décembre, Joseph a remarqué que sur la porte d'entrée de la plupart des appartements de son étage, les locataires avaient accroché des décorations de Noël. Joseph a demandé au conseil d'offrir une explication. Il a répondu qu'il faisait une exception pour les fêtes à la fin de l'année.

Alexandra* est musulmane et travaille comme caissière dans un supermarché. Elle porte régulièrement un hijab. Un jour, un client lui crache au visage et la traite de « terroriste ». Alexandra est accablée et signale l'incident à son responsable. Il lui répond qu'elle devrait démissionner pour se protéger du harcèlement de la part des clients et lui informe que le vendredi prochain sera son dernier jour de travail.

* Remarque : les noms utilisés dans ces exemples sont fictifs afin de protéger la vie privée des personnes concernées.

Les communautés confessionnelles et la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York

Tous les New-Yorkais, peu importe qui ils sont, d'où ils habitent ou leur croyance, méritent de vivre d'une manière libre. La loi sur les droits de l'homme de la ville de New York protège les New-Yorkais de la discrimination afin qu'ils puissent vivre, travailler et prospérer dans notre ville sans discrimination. La loi interdit la discrimination fondée sur une religion ou une croyance, réelle ou perçue, dans le cadre du travail, le logement ou des services publics. Il est illégal pour les employeurs, loueurs en meublé, propriétaires d'entreprises et fournisseurs de services publics de la ville de New York de traiter une personne différemment en raison de sa confession. La Commission des droits de l'homme de la ville de New York fait respecter la loi sur les droits de l'homme de la ville, éduque le public à propos de cette loi et encourage les New-Yorkais à entretenir des relations communautaires positives.

Si vous estimez d'avoir été victime d'une discrimination fondée sur votre religion ou votre croyance, réelle ou perçue, veuillez appeler le 311 et demander à parler à un agent des « droits de l'homme » ou appelez directement la ligne d'information de la Commission au 718 722 3131. Pour plus d'information concernant la Commission des droits de l'homme de la ville de New York, rendez-vous à l'adresse NYC.gov/HumanRights et suivez @NYCCHR sur Twitter, Facebook, Instagram et YouTube.

NYC COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

BILL DE BLASIO
Maire

CARMELYN P. MALALIS
Commissaire/Présidente

NYC.gov/HumanRights

[f](#) [i](#) [t](#) [y](#) [@NYCCHR](#)



RENFORCER ET SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS CONFESSIONNELLES A NEW YORK

Protections contre la discrimination religieuse



NYC COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

BILL DE BLASIO
Maire

CARMELYN P. MALALIS
Commissaire/Présidente

Dix choses qu'il faut savoir sur les protections contre la discrimination fondée sur la religion/la croyance prévues par la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York

1.

La loi sur les droits de l'homme de la ville de New York protège les personnes en rendant illégale la discrimination fondée sur la confession dans le cadre du logement, le travail et les services publics.

2.

Il est interdit aux loueurs en meublé de limiter injustement votre choix de logements en raison de votre religion/croyance en déformant la disponibilité de logements disponibles ou en publiant des annonces discriminatoires.

3.

Il est interdit à un propriétaire ou une société de gestion de refuser de vous proposer un bail, de vous faire payer un loyer supérieur, de vous demander de payer des frais supplémentaires ou de vous proposer des services différents en raison de votre confession.

4.

Il est interdit aux employeurs de discriminer contre vous fondée sur votre confession. Par exemple, il est interdit à un employeur de vous affecter à un poste sans contact avec les clients parce que votre confession réelle ou perçue, exige que vous portiez des tenues religieuses ou parce que votre expression religieuse met les clients mal à l'aise.

5.

Le harcèlement discriminatoire est illégal en vertu de la loi sur les droits de l'homme de New York. Par conséquent, il est illégal de vous harceler en raison de votre religion/croyance d'une manière menaçante ou coercitive.

Si vous estimez avoir été victime de discrimination, veuillez appeler la Commission des droits de l'homme de la ville de New York au 718 722 3131.

6.

Vous avez le droit de demander et de bénéficier d'aménagements raisonnables de la part de votre employeur en raison de vos pratiques religieuses. Les employeurs doivent accorder ces aménagements à condition qu'ils n'entraînent pas de « difficultés injustifiées ».

7.

Il se peut que les employeurs accordent à leurs employés, au titre d'un aménagement raisonnable, des congés payés ou sans rémunération pour observer les fêtes ou rituels religieux.

8.

Les employés sont également autorisés à demander des aménagements raisonnables au titre du code vestimentaire de la société. Par exemple, si la politique d'une société interdit les chapeaux ou les couvre-chefs, les employés peuvent demander un aménagement afin de porter un hijab, un turban ou une kippa.

9.

Vous avez le droit de profiter de la ville et de son riche assortiment d'espaces publics, sans crainte de discrimination. Il est interdit aux magasins, restaurants et cinémas de vous refuser l'accès en raison de votre confession, réelle ou perçue.

10.

Il est illégal que vous subissiez des représailles de quelqu'un parce que vous avez déposé une plainte auprès de la Commission des droits de l'homme de la ville de New York, que vous avez témoigné dans le cadre d'une enquête ou que vous avez opposé une pratique discriminatoire fondée sur la religion/croyance.

Si vous souhaitez participer à des ateliers gratuits sur la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York, notamment les nouveaux ateliers intitulés « Comprendre l'Islam » et « Les aménagements religieux », consultez le site [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/humanrights)

Des situations concrètes permettant d'identifier des actes discriminatoires dans le cadre du logement et de l'emploi

Rebecca* est juive et pratique le sabbat. Il lui est interdit d'utiliser l'électricité ou des machines du vendredi soir au coucher du soleil jusqu'au samedi soir au coucher du soleil. Rebecca a constaté que régulièrement, les portiers de son immeuble aident les résidents dans l'ascenseur s'ils portent des paquets et ne peuvent pas appuyer sur les boutons. Rebecca a contacté son propriétaire, a expliqué ses pratiques religieuses et elle a demandé qu'il dise aux portiers, s'ils ne sont pas occupés, de l'aider à faire fonctionner l'ascenseur pendant le sabbat. Le propriétaire a répondu : « Comment ! Votre religion vous interdit d'appuyer sur un bouton ? Pas de problème, rester chez vous les fins de semaine. »

James* est athée. Sa responsable, qui pratique sa religion, demande parfois à James s'il va à l'église. Bien que James tente d'éviter ces questions ou de les contourner, sa responsable persiste à poser des questions semblables, de plus en plus souvent, et commence à l'inviter à se joindre avec elle à l'occasion des services religieux. James refuse poliment et sa responsable commence à lui donner des tâches moins intéressantes que celles de ses collègues.

Rachel* est musulmane et pratique le Ramadan en priant immédiatement après le coucher du soleil. Elle travaille comme agent de sécurité. Ses horaires habituels sont de 15h00 à 23h00. Pendant le Ramadan, Rachel demande à son responsable de l'autoriser à prendre sa pause habituelle de 15 minutes un peu plus tôt ou plus tard afin de coïncider avec le coucher du soleil. Son responsable refuse et ne veut pas poursuivre la discussion, en disant qu'il n'a pas le temps de coordonner des pauses irrégulières pour combler les besoins.

* Remarque : les noms utilisés dans ces exemples sont fictifs afin de protéger la vie privée des personnes concernées.