

5 choses à savoir sur les protections contre les discriminations fondées sur l'orientation LGBTQI réelle ou supposée

1. Les personnes LGBTQI doivent être traitées de manière égale sur le lieu de travail, en matière de logement et dans les lieux publics. Il est illégal de harceler, lancer des épithètes, d'insulter, de refuser de servir ou d'intimider quelqu'un en raison de son orientation LGBTQI. Il est également illégal de prendre des décisions discriminatoires en matière d'emploi, y de ne pas tenir compte la candidature d'une personne à un poste en raison de son orientation LGBTQI.
2. Le traitement inégalitaire au travail enraciné sur les stéréotypes de masculinité et de féminité est illégal. Par exemple, il est interdit de demander aux employés d'agir ou de s'habiller « comme une femme », ou de leur dire que leur comportement n'est pas « suffisamment viril ». Il est également illégal d'imposer des codes vestimentaires, d'exiger le port d'un uniforme ou d'exiger des apparences déterminées par le sexe.
3. Les personnes transgenres ou ceux hors norme sur le plan du sexe n'ont pas besoin de démontrer « une preuve » de leur sexe pour exercer leur droit à être appelées par le pronom ou le nom désiré, ou pour utiliser les toilettes, vestiaires et autres endroits non mixtes en accord avec leur identité sexuelle ou façon d'expression.
4. Un propriétaire ne peut pas refuser un bail, facturer un loyer plus élevé, demander des frais supplémentaires, proposer des services ou aménagements différents ou refuser de procéder à des réparations en fonction de l'orientation, de l'identité ou de l'expression sexuelle d'une personne. Vous pouvez vivre sans danger de comportement menaçant, commentaires ou harcèlement par le propriétaire, ses employés ou les autres locataires partageant l'immeuble avec vous.
5. Il est illégal d'engager dans la discrimination en matière d'avantages accordés aux employés à cause de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Par exemple, les employeurs qui offrent l'assurance maladie aux conjoints de leurs employés doivent offrir ces bénéfices aux même-sexe couples y compris les démarches médicales pour affirmer l'identité sexuelle d'une personne.

Si vous pensez avoir été victime ou témoin de discrimination, **nous pouvons vous aider**. Contactez la Commission au 212 416 0197 pour un signalement. Visitez le site NYC.gov/HumanRights pour plus d'informations.

**PROTECTIONS
CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
FONDÉES SUR
L'ORIENTATION,
L'IDENTITÉ
OU L'EXPRESSION
SEXUELLE**

 Commission des
droits de l'homme

NYC.gov/HumanRights

#BeYouNYC

 @NYCCHR

 Commission des
droits de l'homme



PROTECTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIENTATION, L'IDENTITÉ OU L'EXPRESSION SEXUELLE

À New York, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou le genre, que ces éléments soient réels ou supposés, sont illégales. Ces discriminations à cause de l'identité de genre incluent la façon d'expression et l'intersexualité. Les mesures de protection concernent la discrimination dans plusieurs environnements, dont le lieu de travail, les établissements scolaires, le logement et les lieux publics tels que les restaurants, cinémas et parcs. La loi protège également la communauté lesbienne, gai, bisexuelle, transgenre et queer (LGBTQI) de New York contre les représailles, le harcèlement et le profilage fondé sur les préjugés par les forces de l'ordre.

Exemples de scénario pour vous aider à identifier les situations de discrimination :

- Un propriétaire informe son locataire que son partenaire homosexuel ne peut pas figurer sur le bail mais permet l'inscription de partenaires hétérosexuels.
- Un employeur refuse un congé de maternité à une employée dont la partenaire homosexuelle accouche mais accorde ce congé parental aux employés masculins dont la partenaire hétérosexuelle donne naissance.
- Un étudiant est victime d'insultes homophobes à l'école mais la direction de l'établissement refuse de prendre des mesures.
- Le directeur d'un restaurant demande à deux clients du même sexe qui ressentent leur affection l'un pour l'autre de cesser ou de quitter le restaurant, mais ne traite pas les couples hétérosexuels de la même façon pour les pareils agissements.
- Un responsable se trompe en appelant de façon répétée un homme transgenre « elle » ou « madame » sur son lieu de travail alors que ce dernier a clairement indiqué qu'il doit être appelé « il, lui » et « monsieur ».
- Une femme transgenre est empêchée d'utiliser les toilettes pour femmes dans un restaurant par souci que les autres clientes seront mal à l'aise.
- Une entreprise applique des règlements qui obligent les hommes de porter une cravate et les femmes de porter une jupe.
- Un responsable apprend qu'une de ses employées est intersexuelle et commence à faire des remarques désobligeantes que cette personne n'est pas « une vraie femme ».

Actions stratégiques :

La Commission des droits de l'homme de la ville de New York est engagée pour assurer que la communauté LGBTQI de New York soit traitée avec le respect et la dignité, sans menace de discrimination ni de harcèlement.

La Commission :

- a effectué des applications étendues pour éradiquer les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identification et l'expression de genre par des moyens de dépistage et mesures d'enquête préventives.
- engage les chefs spirituels à développer un réseau communautaire tolérant envers les personnes LGBTQI. Dans le cadre du Projet unitaire de la ville de New York, un projet collaboratif mené par plusieurs agences de développement de services holistiques envers les jeunes LGBTQI, la commission contribuera à encourager les discussions familiales positives autour de la sexualité, de l'identité et de l'expression sexuelle ainsi que les défis dont les jeunes LGBTQI rencontrent.
- a mis en œuvre d'un plan d'action et application contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression sexuelle démontrant que les protections établies par la loi sur les droits de la personne de la ville de New York envers les personnes transgenres et hors norme comptent parmi les lois les plus protectrices et les plus complètes du pays.
- a mené une action dans toute la ville en collaboration avec le centre LGBT afin d'améliorer la compétence culturelle par une formation dans les agences municipales, employeurs, fournisseurs de logement et entreprises de la ville aux expériences de la communauté transgenre.
- a proposé et aidé à la mise en œuvre d'un décret exécutif du maire qui exige les agences municipales de la ville de New York de publier une politique d'accès égal aux toilettes aux personnes transgenres et qui forment les responsables sur cette politique en incluant l'intégration.
- a lancé « au-delà de rose et bleu : #BeYouNYC », la première campagne médiatique développée par une administration municipale à l'échelle d'une ville visant à réaffirmer le droit des personnes transgenres et hors norme à utiliser les services non mixtes correspondant à leur identité ou à leur façon d'expression sexuelle.