



Pour publication immédiate : 23/08/2018

GOUVERNEUR ANDREW M. CUOMO

LE GOUVERNEUR CUOMO ANNONCE DE NOUVELLES MESURES POUR GARANTIR DES LIEUX DE TRAVAIL DIVERSIFIÉS, INCLUSIFS ET SÛRS

Publication d'une politique type sur la lutte contre le harcèlement sexuel, la formation et les lignes directrices connexes à l'intention des employeurs de New York pour obtenir des commentaires et appréciations d'ici le 12 septembre 2018

Programme d'ampleur nationale de lutte contre harcèlement sexuel, une initiative caractéristique du Programme 2018 pour les femmes de New York : Égalité des droits, Égalité des chances

*Ordonne au Bureau du Gouverneur chargé des relations avec les employés de prendre en charge toutes les enquêtes sur les plaintes pour discrimination et harcèlement en matière d'emploi dans les agences d'État -
Voir le décret exécutif [ici](#)*

Confie à l'Agent en chef de la diversité et au Commissaire à la fonction publique la responsabilité d'assurer la diversité et l'inclusion des employés dans tout l'État

Le Gouverneur Andrew M. Cuomo a annoncé aujourd'hui des mesures audacieuses visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail et à promouvoir l'égalité des chances tant dans le secteur privé que public. Ces mesures comprennent la publication de projets de textes et de lignes directrices sur les lois révisées de l'État de New York sur le harcèlement sexuel et la signature d'un décret exécutif ordonnant au Bureau du Gouverneur chargé des relations avec les employés (Governor's Office of Employee Relations, GOER) de prendre en charge toutes les enquêtes sur les plaintes pour discrimination et harcèlement dans les agences d'État. Le Gouverneur a également confié au Bureau du chef de la diversité et au Commissaire à la fonction publique la responsabilité de déployer de nouveaux efforts pour assurer la diversité et l'inclusion parmi les employés de tout l'État.

« New York continue d'envoyer le message fort et clair martelant que nous ne tolérerons aucune forme de discrimination ou de harcèlement sexuel », **a déclaré le Gouverneur Cuomo.** « Grâce à ces mesures, nous adoptons les lois anti-harcèlement sexuel les plus rigoureuses du pays et nous veillons à ce que ce comportement

inadmissible sur le lieu de travail soit traité de manière rapide et énergique dans l'ensemble de l'État. »

« Nous continuons d'intensifier nos efforts pour prévenir la discrimination sur le lieu de travail et lutter pour les femmes de New York », **a déclaré la Lieutenant-Gouverneure Kathy Hochul.** « Les mesures prises aujourd'hui s'inscrivent dans le cadre notre engagement de veiller à ce que les lieux de travail à l'échelle de l'État soient exempts de harcèlement. Le Gouverneur Cuomo et moi-même avons travaillé sans relâche pour lutter contre les agressions, le harcèlement et la discrimination sexuels, et nous continuerons à proposer des solutions pour protéger tous les New-Yorkais. »

La Secrétaire du Gouverneur et Présidente du Conseil sur les femmes et les filles de l'État de New York (New York State Council on Women and Girls), Melissa DeRosa, a déclaré : « Cette année, le Gouverneur Cuomo a adopté la politique anti-harcèlement sexuel la plus rigoureuse du pays afin de réprimer le fléau omniprésent du harcèlement sur le lieu de travail. Grâce à ces mesures audacieuses, New York s'attaque de manière frontale à la loi du silence et aux abus de pouvoir qui ont permis au harcèlement sexuel de prendre racine. New York montre une fois de plus la voie à suivre en matière de lutte pour les droits des femmes et d'égalité ».

Ces mesures s'appuient sur le bilan du Gouverneur en matière d'augmentation des protections et de promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail. En avril, le Gouverneur [a proposé](#) une loi visant à mettre New York sur la bonne voie pour combler l'écart salarial entre hommes et femmes en interdisant à tous les employeurs publics et privés qui font des affaires dans l'État de New York d'interroger les employés éventuels sur leurs antécédents salariaux et leur rémunération. Cette loi s'appuyait sur deux [décrets exécutifs](#) signés par le Gouverneur l'an dernier qui interdisaient aux entités de l'État d'évaluer les candidats en fonction de leurs antécédents salariaux et obligeaient les entrepreneurs de l'État à divulguer des données sur le sexe, la race et l'origine ethnique des employés, en utilisant l'argent des contribuables pour favoriser la transparence et promouvoir l'équité salariale dans tout l'État.

En 2017, le Gouverneur Cuomo a ordonné au Département du Travail (Department of Labor) d'étudier les causes, la portée et l'impact économique des écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans l'État de New York et de formuler des recommandations politiques permettant de combler ces écarts. Le rapport, qui est disponible [ici](#), décrit la situation des écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans New York, dont sa portée dans l'ensemble de l'économie et dans toutes les régions de l'État.

L'année dernière, le Gouverneur Cuomo [a annoncé](#) des mesures audacieuses afin d'augmenter le nombre de membres des minorités parmi les employés du gouvernement de l'État, notamment en présentant des mesures législatives visant à accélérer l'embauche de candidats hautement qualifiés issus d'horizons différents et en élargissant l'accès à la préparation à l'examen et aux tests de la fonction publique. Ces mesures ont été recommandées par le Conseil consultatif du Gouverneur sur la diversité et l'inclusion (Advisory Council on Diversity and Inclusion).

Publication d'un projet de texte et de lignes directrices sur les lois révisées de l'État de New York sur le harcèlement sexuel

Le 12 avril, le Gouverneur Cuomo a promulgué le budget de l'État de New York pour 2019, qui comprend le programme de lutte contre le harcèlement sexuel le plus rigoureux et le plus complet du pays. Ledit programme était une proposition caractéristique de son [Programme 2018 pour les femmes de New York : Égalité des droits, égalité des chances](#) (Women's Agenda for New York: Equal Rights, Equal Opportunity).

La nouvelle loi établit une politique type de « normes minimales » de lutte contre le harcèlement sexuel que tous les employeurs (publics et privés) de l'État de New York doivent adopter et utiliser en l'état ou comme base pour établir leur propre politique. Elle oblige également tous les entrepreneurs de l'État à soumettre une déclaration selon laquelle ils disposent d'une politique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et qu'ils ont formé tous leurs employés à cette politique.

Les éléments suivants sont publiés aujourd'hui :

- Le nouveau [site Web](#) comprenant des ressources pour les employeurs et les employés
- Les Normes minimales applicables aux politiques et aux formations de prévention du harcèlement sexuel par l'employeur.
- La Politique type de prévention du harcèlement sexuel : cette politique est considérée comme la « norme minimale », et les entreprises sont libres de l'adopter telle quelle ou l'utiliser comme référence pour établir leur propre politique. Toutes les politiques doivent respecter les normes minimales énoncées dans la politique type.
- Le Formulaire type de plainte pour harcèlement sexuel
- La Formation type (livre de cas de figure et présentation PowerPoint)
- FAQ

Les matériels publiés aujourd'hui sont des ébauches de documents et l'État sollicite les commentaires du public y relatifs, notamment les employeurs et les employés. Les commentaires peuvent être soumis via le nouveau site Web au plus tard le 12 septembre 2018. Les commentaires seront examinés et les révisions nécessaires seront prises en considération.

À compter du 9 octobre 2018, tous les employeurs (publics et privés) devront adopter une politique et fournir une copie écrite de la politique et de la formation annuelle à tous les employés.

À compter du 1er janvier 2019, tous les entrepreneurs de l'État seront tenus de soumettre une déclaration selon laquelle ils disposent d'une politique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel conforme aux normes minimales et qu'ils ont formé tous leurs employés.

Ordonne au Bureau du Gouverneur chargé des relations avec les employés de prendre en charge toutes les enquêtes sur les plaintes de discrimination et de harcèlement en matière d'emploi dans les agences d'État

Afin de promouvoir davantage des enquêtes efficaces, complètes et opportunes sur les plaintes de harcèlement et de discrimination dans l'emploi et de s'assurer que ces enquêtes ne sont pas sujettes à d'éventuels conflits d'intérêts, le Gouverneur a signé aujourd'hui un [décret exécutif](#) ordonnant au Bureau du Gouverneur chargé des relations avec les employés d'être la principale entité responsable de mener toutes les enquêtes sur les plaintes déposées par les employés, entrepreneurs, stagiaires ou autres personnes travaillant pour les agences d'État. Toute personne travaillant pour des agences d'État continuera de bénéficier du droit de déposer des plaintes auprès du bureau de l'Inspecteur général, qui peut ouvrir des enquêtes sur des comportements susceptibles de constituer une fraude, des abus, des activités criminelles, des conflits d'intérêts, des abus de pouvoir ou du gaspillage.

Le changement entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2018 et comprendra un réaménagement des effectifs afin de s'assurer que le GOER dispose de tout le personnel dont il a besoin pour atteindre les objectifs de ses enquêtes. Le changement comprendra également la révision de la formation sur la procédure applicable à tout le personnel d'enquête, ainsi qu'à tout le personnel de l'agence impliqué dans la gestion des plaintes pour discrimination et harcèlement.

Confie à l'Agent en chef de la diversité et au Commissaire à la fonction publique la responsabilité d'assurer la diversité et l'inclusion des employés dans tout l'État

Le décret exécutif d'aujourd'hui ordonne la création du Bureau de la gestion de la diversité (Office of Diversity Management) au sein du Département de la fonction publique (Department of Civil Service). Le Bureau de la gestion de la diversité est chargé d'aider le Commissaire à la fonction publique et l'Agent en chef de la diversité de l'État à élaborer et à mettre en œuvre efficacement des plans, des politiques et des programmes d'inclusion et de diversité dans tout l'État. Fort du bilan du Gouverneur Cuomo en matière de multiplication des possibilités offertes aux New-Yorkais et des recommandations du Conseil consultatif du Gouverneur sur la diversité et l'inclusion, le décret exécutif charge l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique d'établir des lignes directrices sur la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'État d'ici le 31 décembre 2018 et de superviser la mise en œuvre efficace des plans propres à chaque agence. Le décret exécutif crée également un Comité exécutif pour la diversité et l'inclusion chargé de conseiller le Gouverneur, l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique dans la formulation et la coordination des plans, politiques et programmes relatifs à la diversité et à l'inclusion dans tous les départements et agences de l'État, et dans la mise en œuvre efficace de ces initiatives.

Efforts supplémentaires pour favoriser des lieux de travail sans harcèlement

Le Gouverneur Cuomo s'est engagé à déployer des efforts sur plusieurs fronts pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, pour renforcer son [Programme](#)

[2018 pour les femmes de New York : Égalité des droits, égalité des chances](#). Outre les exigences mentionnées ci-dessus, la nouvelle loi :

- Interdit aux employeurs d'utiliser une disposition d'arbitrage obligatoire prévue par un contrat de travail, en cas de harcèlement sexuel ;
- Oblige les responsables et employés de l'État ou de toute autre entité publique à rembourser l'État pour tout paiement public ou étatique effectué suite à un jugement de faute intentionnelle lié au harcèlement sexuel ;
- Veille à ce que les accords de confidentialité puissent être utilisés uniquement lorsque la condition de confidentialité est la préférence explicite de la victime ;
- Modifie la loi pour protéger les contractants, les sous-traitants, les prestataires, les consultants et d'autres fournisseurs de services sur le lieu de travail, contre le harcèlement sexuel au travail.

La Directrice de la diversité pour l'État de New York, Lourdes Zapata, a déclaré :

« La diversité constitue l'un des meilleurs atouts de l'État de New York, mais nous ne pouvons pas continuer à aller de l'avant tant que nos lieux de travail ne sont pas exempts de discrimination et de harcèlement. L'objectif des mesures annoncées aujourd'hui est double : établir et mettre en œuvre des plans de diversité et d'inclusion dans tout l'État par l'entremise du Bureau de la gestion de la diversité, et fournir aux employeurs publics et privés les ressources dont ils ont besoin pour traiter correctement les cas de comportement inapproprié. Sous l'impulsion du Gouverneur, nous aidons les milieux de travail à favoriser un environnement plus inclusif et productif et nous veillons à ce que les employés sachent que leurs voix seront entendues ».

La Commissaire du Département du Travail, Roberta Reardon, a déclaré : « Avec l'annonce de ce jour, le Gouverneur Cuomo place la barre très haut en veillant à ce que chaque entreprise de l'État applique des normes rigoureuses en matière de prévention du harcèlement sexuel. Dans le cadre de notre étude sur l'écart salarial entre les hommes et femmes de l'an dernier, nous avons eu vent d'exemples horribles de harcèlement sexuel qui sapent la capacité d'une personne à progresser, non seulement sur le lieu de travail, mais aussi tout au long de sa carrière. Dans l'État de New York, nous donnons aux victimes de harcèlement sexuel le pouvoir de sortir de l'ombre et d'exiger que des mesures soient prises ».

La Commissaire de la Division des droits de l'homme (Division of Human Rights), Helen Diane Foster, a déclaré : « Ces nouvelles lignes directrices renforcent la plus ancienne loi sur les droits de l'homme du pays et continuent de démontrer l'engagement du Gouverneur et de l'État à protéger les droits de tous les résidents ».

Michael N. Volforte, Directeur du Bureau du Gouverneur chargé des relations avec les employés, a déclaré : « L'État de New York prend très au sérieux sa mission de lutter contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement à l'égard des employés. Ces nouvelles mesures annoncées aujourd'hui favoriseront l'égalité des chances dans les secteurs public et privé et feront en sorte que tous les employés bénéficient d'un environnement de travail plus sûr et plus inclusif ».

La Commissaire intérimaire du Département de la fonction publique, Lola W. Brabham, sa déclaré : « L'État de New York a une longue et fière histoire d'ouverture

à la diversité et l'inclusion et, sous l'impulsion du Gouverneur Cuomo, nous continuons de faire des progrès spectaculaires pour créer et renforcer les possibilités pour tous les New-Yorkais. Les mesures prises aujourd'hui s'appuient sur ces progrès et contribueront grandement à assurer l'élaboration et la mise en œuvre efficaces d'initiatives en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances pour tout le personnel de l'État ».

###

Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse www.governor.ny.gov
État de New York | Chambre Exécutive | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418

[SE DÉSINSCRIRE](#)