

N° 187

D É C R E T

PORTANT PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

ATTENDU QUE, la gouvernance démocratique de l'État de New York a pour fondement le traitement de chaque employé de l'État de New York sur un pied d'égalité devant la loi et son droit de jouir pleinement des protections, droits et obligations prévus par la loi ;

ATTENDU QUE, l'État de New York est attaché à une culture de respect qui valorise et promeut la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, sans discrimination illégale fondée sur le statut de groupe protégé, y compris l'âge, la race, la croyance, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'origine nationale, le statut de militaire ou d'ancien combattant, le handicap, les caractéristiques génétiques prédisposant, la situation familiale ou conjugale, le statut de victime de violences conjugales, le casier judiciaire, les antécédents criminels ou autres motifs illicites, dans toutes fonctions exercées et les services offerts par les fonctionnaires ;

ATTENDU QUE, l'État de New York a pour principe de protéger et de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances dans le personnel de l'État conformément aux exigences de la Loi de l'État de New York sur les droits de l'homme (New York State Human Rights Law), du titre VII de la Loi fédérale sur les droits civiques (Federal Civil Rights Act), de la Loi relative aux Américains handicapés (Americans with Disabilities Act), et de toutes les exigences applicables des lois fédérales et étatiques de New York ;

ATTENDU QUE, il est impératif que l'État de New York poursuive ses efforts pour faciliter l'adoption de stratégies efficaces et coordonnées en faveur de la diversité et de l'inclusion, et de la prévention et de l'élimination de la discrimination et du harcèlement à tous les niveaux du gouvernement de l'État, qui utilisent les meilleures pratiques et font un usage efficace des ressources des agences de l'État de New York ;

ATTENDU QUE, l'État de New York s'est engagé à mettre en œuvre les recommandations détaillées du Conseil consultatif du Gouverneur sur la diversité et l'inclusion (Governor's Advisory Council on Diversity and Inclusion) afin d'accroître la diversité et l'inclusion dans le gouvernement de l'État ;

EN CONSÉQUENCE, JE SOUSSIGNE, ANDREW M. CUOMO, Gouverneur de l'État de New York, en vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Constitution et les lois de l'État de New York, ordonne par les présentes ce qui suit :

I. Comité exécutif du Gouverneur pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)

- a. Le Comité exécutif du Gouverneur pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances est constitué comme suit : l'Agent en chef de la diversité, qui en assure la présidence, le Commissaire à la fonction publique, qui en assure la vice-présidence, le Directeur du budget, le Commissaire de la Division des droits de l'homme (Division of Human Rights), le Commissaire au travail, le Secrétaire d'État, le Directeur des relations du personnel, le Directeur des anciens combattants et le Commissaire du Bureau des personnes ayant des déficiences développementales (Office for People

With Developmental Disabilities). La composition du comité peut être modifiée par le président et le vice-président, avec l'accord des membres actuels du comité. Le vice-président exerce les fonctions du président en son absence et aux moments fixés par le président.

- b. Le Comité est 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 toutes les entités d'État concernées, telles que définies à l'article II du présent décret, pour s'assurer de la mise en œuvre efficace de ces politiques, plans et programmes par ces entités.

II. Planification globale de la diversité et de l'inclusion dans les États

- a. Définitions : Les termes utilisés ci-après doivent avoir la signification suivante :
 - i. « Entités d'État concernées » signifient (i) toutes les agences et tous les départements relevant de l'autorité exécutive du Gouverneur ; et (ii) toutes les sociétés d'intérêt public, autorités et commissions publiques, pour lesquelles le Gouverneur nomme le Président, le Directeur exécutif, ou la majorité des membres du Conseil d'administration, à l'exception de l'Autorité portuaire de l'État de New York et du New Jersey (Port Authority of New York and New Jersey).
 - ii. « Fonctionnaire ou employé de l'État » a la signification qui lui est donnée à la Section 73 de la Loi sur la fonction publique.
- b. Responsabilités du Commissaire à la fonction publique et de l'Agent en chef de la diversité
 - i. Au plus tard le 31 décembre 2018, l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique doivent fixer des objectifs globaux à l'échelle de l'État pour l'emploi des personnes issues des minorités, des femmes, des gais, des lesbiennes, des bisexuels et des transgenres (LGBT), des personnes handicapées et des anciens combattants ; des directives destinées aux agences en vue de l'élaboration de plans sur la diversité et l'inclusion, notamment des politiques, objectifs et stratégies d'application. Ces objectifs et directives seront élaborés avec l'avis du Comité exécutif pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances constitué conformément à l'Article I du présent décret et seront mis à jour au besoin.
 - ii. L'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique sont chargés de suivre en permanence la mise en œuvre des plans écrits des agences publiques en matière de diversité et d'inclusion, y compris de gérer toute nécessité de révision ou de modification de ces plans, et de soumettre régulièrement des rapports au Gouverneur sur les progrès accomplis, en formulant des recommandations pour améliorer et renforcer ces efforts.
 - iii. Au cas où l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique constatent qu'une agence ou un département de l'État ne se conforme pas aux exigences ou aux conditions du présent décret, l'Agent en chef de la diversité doit en aviser l'agence ou le département et proposer un plan d'action pour la mise en conformité. L'agence ou le département dispose de 30 jours à compter de la réception de l'avis pour accepter le plan d'action pour la mise en conformité ou pour présenter un autre plan d'action pour la mise en conformité jugé satisfaisant par l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire. L'Agent en chef de la diversité et le Commissaire peuvent travailler directement avec l'agence ou le département à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action pour la mise en conformité jusqu'à ce qu'ils soient convaincus que l'agence ou le département mettra le plan en œuvre conformément aux dispositions du présent décret.
 - iv. Chaque année, le Commissaire à la fonction publique dresse un rapport sur la composition des effectifs de chaque agence et département de l'État par sexe et identité ethnique pour l'ensemble des catégories d'emploi, échelons de salaire et classifications de la fonction publique. L'Agent en chef de la diversité, en collaboration avec le Commissaire à la fonction publique, mène également des études pour identifier et résoudre les problèmes de sous-représentation et de sous-utilisation des minorités, des femmes, des personnes LGBT, des personnes handicapées et des anciens combattants, et formule des recommandations au

Gouverneur concernant l'adoption ou la modification des autres lois, règles et règlements ayant le même objet.

- v. Est constitué par la présente le 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 à élaborer et à mettre en œuvre efficacement des plans, des politiques et des programmes d'inclusion et de diversité dans tout l'État. Les agences, fonctionnaires et employés de l'État coopèrent avec le Bureau de la gestion de la diversité, et le personnel nécessaire peut être affecté au Bureau de la gestion de la diversité conformément à la Loi 70.2 sur la fonction publique.
- c. Élaboration et mise en œuvre de programmes sur la diversité et l'inclusion par les agences de l'État
- i. Chaque entité d'État concernée doit élaborer un plan écrit de diversité et d'inclusion conforme aux directives élaborées par l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique en vertu de l'Article II (b) (i) du présent décret.
 - ii. Le chef de chaque entité d'État concernée doit désigner un employé comme responsable de la diversité et de l'inclusion de l'agence et soumettre un rapport sur cette désignation à l'Agent en chef de la diversité et au Commissaire à la fonction publique. Le Responsable de la diversité et de l'inclusion relève du directeur de l'agence et dispose du personnel d'appui nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
 - iii. Au plus tard le 31 décembre de chaque année, à compter de 2019, chaque entité d'État concernée doit soumettre un rapport sur la diversité et l'inclusion à l'Agent en chef de la diversité et au Commissaire à la fonction publique. Ces rapports doivent être présentés périodiquement, mais au moins une fois par année, sous une forme et conformément aux normes établies par l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique ; comprendre un compte-rendu sur les mesures prises par l'agence à l'égard des minorités, des femmes, des personnes handicapées, des personnes LGBT et des anciens combattants ; et préciser les réalisations, les lacunes, les solutions proposées aux problèmes, les besoins d'aide externe et toute autre question appropriée ou requise.
 - iv. Chaque entité d'État concernée coopère avec l'Agent en chef de la diversité et le Commissaire à la fonction publique pour fournir tous les autres renseignements, données et rapports qui peuvent être jugés nécessaires.
- d. Le Conseil d'État pour la diversité et l'inclusion de la main-d'œuvre (State Workforce Diversity and Inclusion Council)
- i. Est constitué par la présente le Conseil d'État pour la diversité et l'inclusion des employés (le « Conseil de la main-d'œuvre »). Il est composé des responsables de la diversité et de l'inclusion de chaque agence désignée conformément à l'Article II(c)(ii) du présent décret. Les activités du Conseil consultatif sont menées conformément aux règlements administratifs adoptés par les membres et sous réserve de l'approbation de l'Agent en chef de la diversité et du Commissaire à la fonction publique.
 - ii. Le Conseil consultatif est chargé de conseiller l'Agent en chef de la diversité, le Commissaire à la fonction publique et le Comité exécutif pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances établi conformément à l'Article I du présent décret, sur l'ensemble des politiques, procédures, pratiques et programmes existants et proposés qui concernent ou touchent la discrimination positive, et conformément à toute demande de l'Agent en chef de la diversité et du Commissaire de la fonction publique, doit présenter un rapport sur ses activités.

III. Lutte contre le harcèlement et la discrimination dans les agences d'État

- a. Définitions

- i. « Agence d'État » signifie toutes les agences et tous les départements relevant de l'autorité exécutive du Gouverneur.
 - ii. « Discrimination à l'égard d'un groupe protégé » signifie toute discrimination liée à l'emploi qui est illégale en vertu des lois, règles ou règlements fédéraux et/ou des lois, règles ou règlements des États, y compris mais sans s'y limiter, le titre VII de la Loi fédérale sur les droits civiques, la Loi relative aux Américains handicapés et la Loi de l'État de New York sur les droits de l'homme.
- b. Afin de promouvoir une enquête efficace, complète et opportune après réception des plaintes de discrimination en matière d'emploi à l'égard d'un groupe protégé, à compter du 1er décembre 2018, le Bureau du Gouverneur pour les relations avec les employés (Governor's Office of Employee Relations, GOER) sera chargé de mener toutes les enquêtes après réception des plaintes de discrimination en matière d'emploi déposées par les employés, sous-traitants, stagiaires ou autres personnes travaillant dans les agences d'État concernées, au sens du de l'Article III(a)(i) du présent décret.
 - c. Ces agences d'État concernées affecteront la fonction d'enquête conformément à la Loi 70.2 sur la fonction publique au GOER et continueront de permettre aux employés affectés par GOER d'enquêter sur les plaintes de discrimination à l'égard d'un groupe protégé au sein de leur entité et devront coopérer pleinement à toutes les enquêtes.

IV. Révocation d'un décret antérieur

Le présent décret abroge et remplace le décret numéro 6 du 18 février 1983.

EN FOI DE QUOI, j'ai apposé ma signature et le sceau
de l'État dans la ville d'Albany le
vingt-trois août de l'année deux mille
dix-huit.

PAR LE GOUVERNEUR

Secrétaire du Gouverneur