

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE NON-DISCRIMINATION ET PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES EN VERTU DE LA WORKFORCE INNOVATION AND OPPORTUNITY ACT, WIOA (LOI SUR L'INNOVATION ET LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI)

Le département du Travail de l'État de New York (NYSDOL), désigné par le gouverneur comme administrateur des fonds du titre I de la WIOA, adopte et publie par la présente les procédures de traitement des plaintes pour le dépôt d'une plainte pour discrimination en vertu de [l'article 188](#) de la WIOA applicable à tous les bénéficiaires tels que définis [à la partie 38 du CFR 29](#) et ci-dessous.

I. CONTEXTE

[L'article 188](#) de la WIOA prévoit que personne ne sera exclu de la participation, ne se verra refuser les avantages, ne sera soumis à la discrimination ou ne se verra refuser un emploi dans l'administration ou en relation avec un programme ou une activité bénéficiant de l'aide financière du titre I de la WIOA pour des raisons de race, de couleur, de religion, de sexe (y compris la grossesse, l'accouchement, et les conditions médicales qui y sont liées, le statut de transsexuel et l'identité de genre), l'origine nationale (y compris les personnes ayant une maîtrise limitée de l'anglais LEP), l'âge, le handicap ou l'affiliation ou les convictions politiques, ou pour tout bénéficiaire, en raison de son statut de citoyen en tant qu'immigrant légalement admis et autorisé à travailler aux États-Unis. Les règlements de la WIOA [à la partie 38 du CFR 29](#) clarifient les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances. Des exemples d'actes discriminatoires spécifiquement interdits, autres que ceux reposant sur un handicap, sont énoncés dans l'article 38.6 du CFR 29. Les exigences réglementaires associées aux pratiques d'emploi et à la communication avec les personnes handicapées sont énoncées dans l'article 38.12 du CFR 29.

II. POLITIQUE

La politique du NYSDOL est de garantir l'égalité des chances et la non-discrimination dans le fonctionnement et l'administration de tous les programmes, services et activités financés en totalité ou en partie par des fonds de la WIOA. Toute personne ou catégorie spécifique de personnes couverte par la WIOA qui pense qu'elle a été victime de discrimination a le droit de déposer une plainte officielle conformément aux procédures énoncées dans le présent document. Les bénéficiaires des fonds du Titre I de la WIOA doivent prendre les mesures appropriées pour s'assurer qu'ils fournissent un accès universel à leurs programmes et activités. Les efforts recommandés pour assurer ce type d'accès sont énoncés dans l'article 38.40 du CFR 29. En cas de problème lié à une barrière linguistique, il convient de se conformer à l'article 38.9 du CFR 29.

III. DÉFINITIONS

L'article 38.4 du CFR 29 contient les définitions des termes utilisés dans la mise en œuvre des exigences d'égalité des chances et de non-discrimination de la WIOA. Par souci de clarté, certaines des définitions figurant dans cette section sont énumérées ci-dessous. En cas de problème avec la définition d'un terme dans la présente politique et l'article 38.4 du CFR 29, c'est la définition de l'article 38.4 du CFR 29 qui prévaut.

- A. **Demandeur** individu qui désire être admis à bénéficier d'une aide financière, d'avantages, de services ou d'une formation dans le cadre du Titre I de la WIOA par

WE ARE YOUR DOL

un bénéficiaire, et qui a manifesté ce désir en soumettant des informations personnelles en réponse à une demande d'un récipiendaire.

- B. Demandeur d'emploi** personne qui postule pour un emploi auprès d'un récipiendaire de l'aide financière fédérale en vertu du titre I de la WIOA.
- C. Bénéficiaire** personne à qui le Congrès prévoit d'accorder des aides ou des services de la part d'un récipiendaire.
- D. Plaignant** personne ou entité qui dépose une plainte pour discrimination. Consultez la partie V.B. (1) de cette politique pour savoir qui peut déposer une plainte.
- E. CRC** centre pour les droits civils du département du Travail des États-Unis (USDOL), 200 Constitution Avenue, NW, Room N-4123, Washington, DC 20210.
- F. Département** désigne l'USDOL, y compris ses agences et unités organisationnelles.
- G. Handicap et personne handicapée éligible.** Consultez l'article 38.4 du CFR 29.
- H. Demandeur/inscrit éligible** demandeur qui a été déterminé comme étant éligible pour participer à un ou plusieurs programmes ou activités bénéficiant d'une aide financière en vertu du Titre I de la WIOA.
- I. Entité** toute personne, société, partenariat, coentreprise, association non constituée en société, ou gouvernement d'État ou local, et toute agence, organisme ou subdivision d'un tel gouvernement (l'article 38.4 du CFR 29 contient une liste partielle des entités qui sont considérées comme des récipiendaires).
- J. Spécialiste des plaintes des services de l'emploi** employé du NYSDOL dans le système des centres de carrière désigné pour traiter certaines plaintes déposées initialement pour des questions liées directement aux programmes du NYSDOL.
- K. Responsable de l'égalité des chances** personne responsable de la coordination des obligations d'un récipiendaire en vertu de [la partie 38 du CFR 29](#). Dans l'État de New York, il s'agit de la personne désignée par le gouverneur en tant que responsable de l'égalité des chances dans le cadre de la WIOA et de la personne désignée par le conseil local de développement de la main-d'œuvre de chaque zone locale de développement de la main-d'œuvre (LWDA).
- L. Récipiendaire de la subvention de la LWDA** désigne l'entité qui reçoit l'aide financière en vertu du titre I de la WIOA pour une LWDA directement du gouverneur et qui débourse ces fonds pour des activités de développement de la main-d'œuvre.
- M. Participant** personne qui a été déterminée comme étant éligible pour participer et qui reçoit une aide, des avantages, des services ou une formation dans le cadre d'un programme autorisé par le Titre I de la WIOA. Des exemples de personnes éligibles en tant que participants sont énumérés dans l'article 38.4 du CFR 29. La participation est supposée commencer le premier jour, après la détermination de l'éligibilité, où le participant a commencé à recevoir une aide, des prestations, des services ou une formation subventionnés en vertu du titre I de la WIOA.
- N. Récipiendaire** entité à laquelle est accordée une aide financière en vertu du Titre I de la WIOA, soit directement par le département, soit par l'intermédiaire du gouverneur ou d'un autre récipiendaire (y compris tout successeur, cessionnaire ou cessionnaire d'un récipiendaire), mais à l'exclusion des bénéficiaires finaux du programme ou de l'activité financé par le Titre I de la WIOA. Les bénéficiaires sont énumérés dans l'article 38.4 du CFR 29.
- O. Défendeur** personne ou entité contre laquelle une plainte pour injonction ou discrimination est déposée.

WE ARE YOUR DOL



- P. Prestataire de services.** Consultez l'article 38.4 du CFR 29. (Appareil de télécommunications pour les sourds [ATS]) 1-800-662-1220 ; VOIX 1-800-421-1220).
- Q. Petit récipiendaire** est un récipiendaire qui sert un total de moins de 15 bénéficiaires pendant toute l'année de subvention et emploie moins de 15 employés sur un jour donné pendant toute l'année de subvention.
- R. Responsable de l'égalité des chances dans le cadre de la WIOA** est le directeur de la division de la promotion de l'égalité des chances (DEOD) du NYSDOL.
- S. Programme ou activité financé par le titre I de la WIOA.** Consultez l'article 38.4 du CFR 29.

IV. DIVULGATION ET AVIS DE NON-DISCRIMINATION

Un récipiendaire de fonds de subvention de la WIOA fournira une notification initiale et continue qu'il ne fait pas de discrimination pour tout motif interdit, aux sous-réceptaires qui reçoivent des fonds du titre I de la WIOA du récipiendaire, aux inscrits, aux candidats, aux candidats/inscrits éligibles, aux participants, aux candidats à l'emploi, aux employés et aux membres du public, y compris ceux qui ont une vision ou une audition déficiente, et aux syndicats ou organisations professionnelles qui ont des conventions collectives ou des accords professionnels avec le récipiendaire. L'avis contiendra le langage prescrit dans l'article 38.35 du CFR 29.

A. AFFICHAGE DE L'AVIS

L'avis sur [l'égalité des chances](#) doit être affiché de manière bien visible, en nombre et à des endroits raisonnables ; diffusé dans des mémorandums internes et d'autres communications écrites ou électroniques ; inclus dans des manuels ; et mis à la disposition de chaque participant et documenté dans le dossier électronique ou papier du participant (par exemple, le OSOS, One-Stop Operating System [système d'exploitation unique]). L'avis doit être fourni dans des formats appropriés aux personnes souffrant de déficiences visuelles et un document attestant que cet avis a été émis doit faire partie du dossier du participant.

B. AVIS DANS LES BROCHURES ET AUTRES MATÉRIELS

L'avis contenu dans les brochures de recrutement et autres matériels, qui sont habituellement distribués au public sous forme écrite et/ou orale, électroniquement et/ou sur papier pour décrire les programmes financés par le Titre I de la WIOA ou les exigences de participation des réceptaires et des participants, doit contenir le langage prescrit dans l'article 38.38 (a) du CFR 29. Si ces matériels indiquent que le destinataire peut être joint par téléphone, les matériels doivent indiquer le numéro de téléphone du service ATS/télétype ou de relais utilisé par le récipiendaire.

C. AVIS DANS LES MÉDIAS D'INFORMATION

Toute information publiée ou diffusée dans les médias d'information doit contenir le langage prescrit dans l'article 38.38 (b) du CFR 29.

D. NOTICE IN ORIENTATION PRESENTATIONS

Pendant les présentations d'orientation et/ou pendant les évaluations initiales pour les nouveaux participants, les nouveaux employés, et/ou le grand public concernant les programmes ou les activités du bénéficiaire financés par le Titre I de la WIOA, le

WE ARE YOUR DOL



réciendaire inclura une discussion sur les droits d'un individu en vertu des dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA et [de la partie 38 du CFR 29](#). Ils seront également informés de leur droit de déposer une plainte pour discrimination auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA ou du directeur du CRC.

V. PROCÉDURES POUR LES PLAINTES ET LES ENQUÊTES

A. Responsable de l'égalité des chances de la LWDA

1. Toutes les zones locales désigneront un responsable de l'égalité des chances de la LWDA afin de coordonner ses responsabilités en vertu de cette loi, conformément à l'article 38.28 du CFR 29. Les réciendaire doivent se conformer aux procédures de traitement des plaintes et des enquêtes énoncées dans le présent document et coopérer avec le responsable de l'égalité des chances de la LWDA.
2. Les prestataires de services doivent suivre les procédures énoncées dans la présente politique lorsqu'ils reçoivent une plainte pour discrimination.
3. Un responsable de l'égalité des chances de la LWDA ne doit pas avoir d'autres responsabilités ou activités qui créent un conflit d'intérêts, ou l'apparence d'un conflit, avec les responsabilités d'un responsable de l'égalité des chances de la LWDA.

B. Plaintes

1. **Qui peut déposer une plainte ?** Toute personne qui pense qu'elle ou une catégorie spécifique de personnes a été ou est victime d'une discrimination interdite par les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA ou des règlements peut déposer personnellement une plainte écrite ou déposer une plainte écrite par l'intermédiaire d'un représentant.
2. **Où déposer la plainte ?** La plainte peut être déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA ou directement auprès du directeur du CRC U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, Room N- 4123, Washington, DC 20210.

Les plaintes concernant les programmes du NYSDOL doivent être déposées directement auprès du responsable de l'égalité des chances de la WIOA à l'adresse New York State Department of Labor, Division of Equal Opportunity Development, State Office Campus, Building 12, Room 540, Albany, NY 12240 ; ou par l'intermédiaire du spécialiste des plaintes des services de l'emploi désigné dans le centre de carrière.

3. **Délai de dépôt.** Une plainte déposée conformément à la présente partie doit être déposée dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la discrimination présumée. Le directeur du CRC peut prolonger le délai de dépôt si le responsable de l'égalité des chances n'inclut pas dans son avis de décision finale l'avis requis concernant le droit du plaignant de déposer une plainte auprès du directeur ou pour des raisons valables.
4. **Contenu des plaintes.** Chaque plainte doit être déposée par écrit dans un formulaire prescrit par le responsable ou le directeur de l'égalité des chances de la WIOA (plaintes déposées auprès du CRC) et doit :
 - a. Contenir le nom et l'adresse du plaignant (ou préciser un autre moyen de le contacter) ;

WE ARE YOUR DOL



- b. Identifier le nom et l'adresse du défendeur (la personne ou l'entité qui, selon le plaignant, est à l'origine de la discrimination) ;
 - c. Date de l'incident ;
 - d. Décrire les allégations du plaignant de manière suffisamment détaillée pour permettre au directeur du CRC ou au responsable de l'égalité des chances de la LWDA de déterminer si :
 - i. Le CRC, le responsable de l'égalité des chances de la WIOA ou le responsable de l'égalité des chances de la LWDA, le cas échéant, a compétence sur la plainte ; et
 - ii. La plainte a été déposée dans les délais ; et
 - iii. La plainte est bien fondée (si les allégations du plaignant, si elles sont avérées, violent l'une des dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA).
 - e. Être signée par le plaignant ou son représentant légal.
- 5. Formulaire pour la plainte.** Le responsable de l'égalité des chances de la WIOA fournira un [formulaire d'information sur les plaintes](#) à chaque responsable de l'égalité des chances de la LWDA et à chaque bénéficiaire, qui devra le conserver et l'utiliser pour déposer une plainte en vertu de la présente loi.
- 6. Droit à être représenté.** Chaque plaignant et défendeur a le droit d'être représenté par un avocat ou une autre personne de son choix.
- 7. Traitement des plaintes.** À la réception d'une plainte écrite, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA doit en accuser réception par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception de la plainte, en précisant que le plaignant a le droit d'être représenté dans le processus de plainte. Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA dispose de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de réception d'une plainte écrite pour traiter la plainte. Toutes les plaintes doivent être datées à leur réception et transmises au responsable de l'égalité des chances de la LWDA concernée pour traitement. Le responsable de l'égalité des chances de la WIOA surveillera le traitement de toutes les plaintes, y compris les délais établis pour le traitement d'une plainte.
- a. Si la plainte est déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA, celui-ci attribuera un numéro de dossier, enregistrera la plainte et lancera le processus de plainte.

Si une plainte déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA concerne un programme administré par le NYSDOL, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA enregistrera la plainte et la transmettra au responsable de l'égalité des chances de la WIOA pour traitement.
 - b. Si la plainte est déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la WIOA ou du spécialiste des plaintes, et qu'elle concerne un programme ou une activité administré par le bénéficiaire ou un partenaire du système de centre de carrière, le responsable de l'égalité des chances de la WIOA en informera immédiatement le responsable de l'égalité des chances de la LWDA et transmettra la plainte pour traitement. Si la plainte se rapporte à des programmes administrés par le NYSDOL, le responsable de l'égalité des chances de la WIOA conservera la plainte pour traitement.

8. **Confidentialité de la plainte.** Le défendeur, individu ou entité contre lequel la plainte est déposée, recevra une lettre dans les quinze (15) jours suivant la réception de la plainte indiquant qu'une plainte a été déposée contre lui et pour quel motif, et sera informé qu'il a le droit d'être représenté. Le défendeur aura la possibilité de répondre aux allégations tout au long de l'enquête. Le nom du plaignant ne sera divulgué que dans la limite nécessaire à l'enquête et à la clarification équitable des questions soulevées dans la plainte.
9. **Confidentialité de l'identité des témoins.** L'identité de toute personne qui fournit des informations relatives à une enquête sur une plainte ou un examen de conformité, ou qui y contribue, ne sera divulguée que dans la limite nécessaire à l'enquête et à la clarification équitable des questions soulevées dans la plainte ou si la loi l'exige.
10. **Interdiction de tout acte d'intimidation et de représailles.** Consultez la partie VI de la présente politique.
11. **Calcul du temps.** Dans le calcul de toute période de temps tel que prescrit par ces règles, le premier jour est exclu et le dernier jour est inclus pour compléter la période. En outre, les périodes de temps sont comptées en termes de jours civils et non de jours ouvrables.
12. **Notification au plaignant**
 - a. **Notification d'absence de compétence.** Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA notifiera le plaignant par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception de la plainte s'il détermine qu'il n'est pas compétent pour traiter une plainte qui dénonce une violation des dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA. La notification comprendra également la base de cette détermination, ainsi qu'une déclaration du droit du plaignant de déposer une plainte écrite auprès du directeur du CRC dans les trente (30) jours suivant la réception de la notification. Cette notification sera envoyée au plaignant et au défendeur par courrier certifié et une copie de la notification sera envoyée au responsable de l'égalité des chances de la WIOA.
 - b. **Énoncé des problèmes.** Si le responsable de l'égalité des chances de la LWDA qui reçoit la plainte est compétent, il en informera le plaignant par écrit dans les quinze (15) jours suivant la date de réception de la plainte. La lettre informera le plaignant de la liste des problèmes évoqués dans la plainte et de son droit à être représenté dans le processus de plainte. En outre, le plaignant sera informé des problèmes qui seront acceptés pour enquête et de la raison pour laquelle certains problèmes ne seront pas acceptés. Le plaignant sera informé qu'il a la possibilité de régler la plainte par le biais d'un processus d'enquête ou d'un mode alternatif de règlement des conflits (MARC).

Si la plainte est déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA, l'exposé des problèmes sera envoyé au plaignant par courrier certifié et une copie de l'avis sera envoyée au responsable de l'égalité des chances de la WIOA. Le défendeur recevra une lettre (courrier certifié) l'informant qu'une plainte a été déposée contre lui, pour quel motif (race, sexe, etc.), et sera informé qu'il a le droit d'être représenté tout au long de l'enquête. Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA qui reçoit la plainte informera également le plaignant et le défendeur de l'interdiction de représailles et d'intimidation énoncée dans la partie VI de la présente politique.

- c. **Réunion informelle/résolution.** Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA peut rencontrer le plaignant ou son représentant, dans les quinze (15) jours suivant la date de réception de la plainte écrite, pour discuter de manière informelle et clarifier les problèmes. Au cours de ce processus, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA peut, le cas échéant, proposer une résolution du problème, à condition que le responsable de l'égalité des chances de la LWDA dépose un avis de décision finale conformément à la section V (C) (4) du présent document. Si le plaignant n'est pas satisfait de la résolution informelle, il peut procéder à une enquête complète ou demander un MARC.

C. Résolution des plaintes

1. **Options.** Le plaignant a la possibilité de résoudre sa plainte par le biais d'un processus complet d'enquête et d'établissement des faits ou par le biais du MARC. Si le plaignant choisit l'option du MARC, il doit en informer le responsable de l'égalité des chances de la LWDA dans les dix (10) jours suivant la réception de la déclaration des problèmes. Si aucune réponse n'est reçue, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA poursuivra l'enquête sur la plainte.
2. **Processus d'établissement des faits et d'enquête** Si le plaignant choisit le processus complet d'enquête ou d'établissement des faits, l'entité qui reçoit la plainte procédera à un examen complet de l'affaire, en donnant notamment au plaignant et au défendeur l'occasion de répondre à toutes les preuves présentées. Une enquête ou un établissement des faits sur une plainte comprend les éléments suivants :
 - a. Interroger le plaignant pour recueillir les faits ;
 - b. Demander au plaignant les noms, adresses et numéros de téléphone de personnes qui connaissent bien la situation. Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA doit contacter les témoins potentiels pour demander des interrogatoires ;
 - c. Recueillir toute preuve que le plaignant possède pour appuyer ses allégations ;
 - d. Indiquer la résolution recherchée par le plaignant ;
 - e. Assurez le plaignant que seules les personnes qui ont « le droit d'être informées » le seront. Les personnes qui doivent être informées sont choisies au cas par cas et comprennent généralement les responsables, les superviseurs et les témoins, dans la mesure où cela est nécessaire pour obtenir des informations ;
 - f. L'enquêteur doit prendre certaines décisions stratégiques quant au choix des témoins à interroger et des objectifs à atteindre :
 - i. Premièrement, il faut interroger les personnes qui ont une connaissance directe de la situation ;
 - ii. Deuxièmement, il faut interroger des personnes qui ont été directement impliquées dans la situation que le plaignant prétend s'être produite.
 - iii. Troisièmement, les personnes qui ont une connaissance indirecte de la situation doivent être interrogées ultérieurement si l'enquêteur le juge nécessaire.

Facultatif : Demander aux témoins de signer et de dater les notes des interrogatoires au moment de ces derniers ou, à défaut, rédiger des déclarations basées sur les notes des interrogatoires et demander aux témoins de signer et de dater la déclaration rédigée.

- g. Lors de l'interrogatoire avec le plaignant, le responsable local de l'égalité des chances peut souhaiter obtenir une déclaration signée du plaignant attestant qu'il a reçu des documents importants que le récipiendaire affirme avoir remis au plaignant, tels que des avertissements disciplinaires, des demandes de documents ou des notifications de délais ;

Facultatif : Demander au plaignant de signer et de dater les notes de l'interrogatoire au moment de l'interrogatoire ou, alternativement, rédiger une déclaration basée sur les notes de l'interrogatoire et demander au plaignant de signer et de dater la déclaration rédigée.

- h. Interroger le défendeur pour recueillir les faits ;

Demander au défendeur les noms, adresses et numéros de téléphone des personnes qui connaissent bien la situation. Le responsable local de l'égalité des chances doit contacter les témoins potentiels pour demander des interrogatoires.

Facultatif : Demander au défendeur de signer et de dater les notes de l'interrogatoire au moment de l'interrogatoire ou, sinon, rédiger une déclaration basée sur les notes de l'interrogatoire et demander au défendeur de signer et de dater la déclaration rédigée.

- i. Examiner les documents, les rapports, la correspondance, les dossiers du personnel et les politiques/procédures liés aux activités qui ont donné lieu à la prétendue discrimination ;
- j. Si de nouvelles allégations sont faites au cours de l'enquête, ou si d'autres informations pertinentes sont découvertes, informez le défendeur et donnez-lui la possibilité de répondre, en respectant le format de l'enquête initiale ;
- k. Un témoin fera des déclarations basées non pas sur ce qu'il sait, mais sur ce qu'il a entendu. Ces informations de seconde main ne sont pas des « preuves », car leur crédibilité dépend d'une autre personne ou source. Cependant, elles peuvent être pertinentes pour l'enquête. Par conséquent, les preuves de seconde main ne doivent pas être éliminées, mais doivent être utilisées si nécessaire pour mener à des sources qui permettront d'utiliser l'information comme preuve ;
- l. Préparer un rapport d'enquête qui comprend l'énoncé du fondement de la plainte, les allégations spécifiques, la réponse du ou des défendeurs et les déclarations des témoins, les établissements des faits, le raisonnement et la conclusion (motif probable ou non que le défendeur aurait agi de façon discriminatoire) et les droits d'appel ;
- m. Toute information supplémentaire essentielle à la compréhension de la question spécifique de l'affaire ou de l'environnement dans lequel elle s'est produite ;
- n. La prise de position du défendeur, y compris son compte rendu des faits et son accord ou son désaccord avec chacune des allégations du plaignant ;

WE ARE YOUR DOL

- o. Le défendeur peut produire des documents pour examen dans sa défense ; et
- p. Conserver un dossier de plainte et un registre des plaintes avec un numéro de référence.

- 3. Processus du mode alternatif de règlement de conflits (MARC).** Si le plaignant choisit la méthode MARC, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA soumettra l'affaire à un médiateur impartial approuvé par le responsable de l'égalité des chances de la LWDA. Le plaignant sera informé que la médiation est volontaire. Les deux parties seront informées qu'elles doivent participer à la médiation de bonne foi mais qu'elles ne sont pas tenues de parvenir à un accord.
- a. Avis de la réunion de médiation. Une confirmation écrite de la réunion de médiation sera envoyée à chaque partie dans les dix (10) jours suivant la date de la médiation. L'avis comprendra la date, l'heure et le lieu de la réunion de médiation ainsi qu'un énoncé des questions qui feront l'objet de la médiation. Si le plaignant et le défendeur sont représentés, ils sont tenus de fournir à leur représentant la notification de la médiation.
 - b. Confidentialité. Les réunions de médiation seront fermées à toute personne autre que les parties et leurs représentants, sauf consentement des parties et du médiateur. Les communications et informations divulguées au cours de la médiation sont privilégiées et confidentielles et ne seront pas divulguées à un tiers, sauf à des fins de mise en œuvre ou d'exécution, ou par accord écrit des deux parties. Des notes peuvent être prises pendant le processus de médiation. Toutefois, une fois l'accord final conclu ou si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, toutes les notes doivent être remises au médiateur qui en disposera.
 - c. Accord final. Le médiateur fournira une copie de l'accord final ou de l'avis d'impossibilité de parvenir à un accord au plaignant, au défendeur et au responsable de l'égalité des chances de la LWDA dans les soixante (60) jours suivant la date à laquelle le plaignant a choisi de participer au MARC.
 - d. Échec de parvenir à un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA soumettra un avis de décision finale aux parties dans les cinq (5) jours suivant la réception de la notification du médiateur concernant le résultat de la médiation. L'avis de décision finale doit fournir une copie de l'accord et indiquer que les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur certaines ou la totalité des problèmes, le cas échéant. L'avis doit également informer le plaignant de son droit de déposer une plainte auprès du directeur du CRC dans les trente (30) jours.
 - e. Violation de l'accord. Une partie à tout accord conclu dans le cadre du MARC peut déposer une plainte auprès du directeur du CRC en cas de violation de l'accord.
 - f. Plainte de la partie non défaillante. La partie non défaillante peut déposer une plainte auprès du directeur du CRC dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle la partie non défaillante a pris connaissance de la violation.
 - g. Traitement de la plainte. Le directeur du CRC doit évaluer les circonstances pour déterminer si l'accord a été violé. S'il est déterminé que l'accord a été violé, le plaignant peut déposer une plainte auprès du CRC sur la base de son ou ses allégations initiales et le directeur du CRC renoncera au délai de dépôt de la plainte.

- h. Dossiers de médiation. Le responsable de l'égalité des chances de la LWDA est chargé de garder un dossier des cas soumis à la médiation et une copie de chaque accord de médiation.
- i. Méthode alternative d'établissement des faits et d'enquête. Les zones locales peuvent choisir d'offrir aux plaignants l'alternative de faire entendre la plainte sur le dossier devant un juge administratif impartial dans les soixante (60) jours suivant le choix des plaignants pour une enquête et un établissement des faits. Ce processus est soumis à l'examen et à l'approbation du responsable de l'égalité des chances de la WIOA.

4. Avis de décision finale

- a. Une fois l'enquête et l'examen de la plainte terminés, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA doit déposer un avis de décision finale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception de la plainte. L'avis doit aborder chaque problème soulevé dans la plainte avec une explication des raisons qui sous-tendent la décision ou fournir une description de la façon dont les parties ont résolu le problème. Tous les avis de décision finale doivent être examinés par le responsable de l'égalité des chances de la WIOA pour s'assurer qu'une enquête approfondie et une décision sont soutenues par les conclusions de fait.

L'avis doit également informer le plaignant qu'il a le droit de déposer une plainte auprès du directeur du CRC dans les trente (30) jours suivant la date d'émission de l'avis si le plaignant n'est pas satisfait de la décision. La décision sera envoyée au plaignant et au défendeur par courrier certifié.

- b. Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA peut, après une enquête préliminaire, proposer une résolution de la plainte au plaignant. Si le plaignant accepte la résolution, le responsable de l'égalité des chances de la LWDA doit déposer un avis de décision finale et informer le plaignant de son droit de déposer une plainte auprès du directeur du CRC et l'informer que son droit doit être exercé dans les trente (30) jours à compter de la date d'émission de l'avis si le plaignant n'est pas satisfait de la décision. La décision sera envoyée au plaignant et au défendeur par courrier certifié.
- c. Si le plaignant n'a pas reçu d'avis de décision finale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dépôt de la plainte, le plaignant ou son représentant peut, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de la période de 90 jours, déposer une plainte auprès du directeur du CRC, à condition toutefois que la plainte soit déposée auprès du directeur du CRC dans les cent vingt (120) jours suivant la date à laquelle la plainte a été déposée auprès du responsable de l'égalité des chances de la LWDA.

VI. INTERDICTION DE TOUT ACTE D'INTIMIDATION ET DE REPRÉSAILLES

- A. Un récipiendaire ne doit pas licencier, intimider, exercer des représailles, menacer, contraindre ou discriminer une personne parce qu'elle a déposé une plainte pour violation des dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA ; elle s'est opposée aux pratiques interdites par les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA ; elle a fourni des informations à, ou aider ou participer de quelque manière que ce soit à, une enquête, un examen, une audience ou toute autre activité liée à l'administration de, ou à l'exercice d'une

WE ARE YOUR DOL



autorité en vertu de, ou d'un privilège garanti par, les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA ; ou exercer une autorité en vertu de ou des privilèges garantis par les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA.

- B. Les sanctions et pénalités prévues à [l'article 188\(b\)](#) de la WIOA peuvent être imposées à tout récipiendaire qui se livre à de telles représailles ou intimidations, ou qui ne prend pas les mesures appropriées pour empêcher une telle activité.

VII. COLLECTE DE DONNÉES ET D'INFORMATIONS

- A. Chaque récipiendaire recueillera les données et tiendra les registres, conformément aux procédures prescrites par le directeur du CRC, que le directeur du CRC juge nécessaires pour déterminer si le récipiendaire a respecté ou respecte les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA.
- B. Ces dossiers doivent inclure, sans s'y limiter, des dossiers sur les demandeurs, les inscrits, les demandeurs/inscrits éligibles, les participants, les licenciés, les employés et les demandeurs d'emploi.
- C. Chaque récipiendaire doit enregistrer la race/ethnicité, le sexe, l'âge et, lorsqu'il est connu, le statut de handicap de chaque demandeur, inscrit, demandeur/inscrit éligible, participant, licencié, demandeur d'emploi et employé.
- D. Ces informations seront stockées de manière à garantir la confidentialité et ne doivent être utilisées qu'aux fins de la conservation des dossiers et de l'établissement de rapports, de la détermination de l'éligibilité, le cas échéant, pour les programmes ou activités bénéficiant de l'aide financière de la WIOA, de la détermination de la mesure dans laquelle le récipiendaire gère son programme ou son activité bénéficiant de l'aide financière de la WIOA de manière non discriminatoire ou de toute autre utilisation autorisée par la loi.

VIII. NOTIFICATION DES PLAINTES ET DES POURSUITES

- A. Chaque demandeur et bénéficiaire de subvention informera rapidement le responsable de l'égalité des chances de la WIOA et le directeur du CRC de toute action d'application administrative ou de tout procès intenté à son encontre pour discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, l'âge, le handicap, l'affiliation ou la conviction politique, et pour les bénéficiaires uniquement, la citoyenneté ou la participation à un programme ou une activité qui reçoit une aide financière en vertu du Titre I de la WIOA. Les exigences relatives à l'avis sont énoncées dans l'article 38.42 du CFR 29.
- B. Chaque responsable de l'égalité des chances de la LWDA conservera un registre des plaintes déposées auprès de lui qui allèguent une discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, l'âge, le handicap, l'affiliation ou la conviction politique, ou pour tout bénéficiaire, en raison du statut de citoyenneté de ce bénéficiaire en tant qu'immigrant autorisé légalement à travailler aux États-Unis, ou pour la participation à un programme ou une activité qui reçoit une aide financière en vertu du Titre I de la WIOA. Le registre comprendra le nom et l'adresse du plaignant ; le motif de la plainte ; une description de la plainte ; la date

WE ARE YOUR DOL

de dépôt de la plainte ; la décision et la date de la décision concernant la plainte ; et d'autres informations pertinentes. Les informations qui pourraient permettre d'identifier une personne particulière comme ayant déposé une plainte doivent rester confidentielles.

IX. CONSERVATION DES DOSSIERS

- A. Chaque bénéficiaire conservera, pendant une période d'au moins trois (3) ans à compter de la fin de l'année de programme applicable, les dossiers des demandeurs, des inscrits, des demandeurs/inscrits éligibles, des participants, des licenciés, des employés et des demandeurs d'emploi, ainsi que tout autre dossier requis par la WIOA ou par le responsable de l'égalité des chances de la WIOA.
- B. Chaque bénéficiaire conservera les dossiers concernant les plaintes et les mesures prises à cet égard pendant une période d'au moins (3) trois ans à compter de la date de résolution de la plainte.

X. ASSURANCE

Chaque subvention, accord de coopération ou contrat d'assistance financière pour un financement en vertu du Titre I de la WIOA, tel que décrit dans l'article 38.25 du CFR 29, doit contenir l'assurance suivante :

ASSURANCE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE NONDISCRIMINATION :

- A. Comme condition à l'octroi d'une aide financière de la part de NYSDOL en vertu du titre I de la WIOA, le demandeur de subvention assure qu'il a la capacité de se conformer aux dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances des lois suivantes et qu'il restera en conformité pendant toute la durée de l'octroi de l'aide financière fédérale :
 1. [L'article 188](#) la WIOA qui interdit la discrimination à l'encontre de tous les individus aux États-Unis sur la base de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales connexes, le statut de transsexuel et l'identité de genre), de l'origine nationale (y compris les personnes ayant une maîtrise limitée de l'anglais), de l'âge, du handicap ou de l'affiliation ou de la conviction politique, ou à l'encontre des bénéficiaires sur la base du statut de citoyenneté ou de la participation à tout programme ou activité qui reçoit une aide financière en vertu du Titre I de la WIOA ;
 2. Le titre VI de la loi sur les droits civils de 1964, telle que modifiée, qui interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ;
 3. L'article 504 de la loi sur la réadaptation de 1973, telle que modifiée, qui interdit la discrimination à l'égard des personnes handicapées ;
 4. la loi sur la discrimination fondée sur l'âge de 1975, telle que modifiée, qui interdit la discrimination fondée sur l'âge ; et
 5. le titre IX des amendements à la loi sur l'éducation de 1972, tels que modifiés, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe dans les programmes d'enseignement.

WE ARE YOUR DOL



B. Le demandeur de la subvention assure également qu'il se conformera à la partie 38 du CFR 29 et à tous les autres règlements d'application des lois énumérées ci-dessus. Cette assurance s'applique à l'exploitation par le demandeur de la subvention du programme ou de l'activité qui reçoit une aide financière en vertu du titre I de la WIOA, ainsi qu'à tous les accords conclus par le demandeur de la subvention pour mener à bien le programme ou l'activité qui reçoit une aide financière en vertu du titre I de la WIOA. Le demandeur de subvention comprend que les États-Unis ont le droit de demander la mise en application judiciaire de cette assurance.

XI. PUBLICATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Les responsables de l'égalité des chances de la LWDA peuvent publier des procédures supplémentaires à l'usage des bénéficiaires et à usage interne pour coordonner les responsabilités des autres programmes.

XII. MÉTHODE DE RÉOLUTION POUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES CONCERNANT UN PARTENAIRE

Il s'agit des procédures de traitement des plaintes déposées à l'encontre d'un partenaire du système des centres de carrière assisté par un organisme subventionnaire* financé par le gouvernement fédéral autre que l'USDOL. Il existe deux (2) types de plaintes qui peuvent entrer dans cette catégorie :

1. Juridiction conjointe

Lorsque la plainte allègue une discrimination sur un partenaire financé par le gouvernement fédéral sur la base de la race, de la couleur, de l'origine nationale, du handicap, du sexe, de l'âge ou des représailles qui sont interdites par [l'article 188](#) de la WIOA et par les lois sur les droits civils, la plainte doit être transmise au responsable de l'égalité des chances de cette agence pour être traitée selon les procédures de cette agence. Le plaignant doit être informé de ce renvoi.

* Exemples d'autres organismes subventionnaires financés par le gouvernement fédéral :

- Département de la santé et des services sociaux (HHS)
- Département de l'éducation (DOE)
- Département du logement et du développement urbain (HUD)
- Département de l'agriculture (DOA)
- Département des transports (DOT)

2. Juridiction exclusive

Lorsque la plainte allègue une discrimination du partenaire sur la base de la religion, de l'affiliation ou la conviction politique, de la citoyenneté et/ou de la participation en vertu du titre I de la WIOA, la plainte doit être retenue et traitée dans le cadre de ces procédures de plainte.

Présentation de la procédure de plainte

Qui peut déposer une plainte ?

Toute personne qui pense qu'elle-même ou une catégorie spécifique d'individus a été ou est victime de discrimination sur la base de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales connexes, le statut de transsexuel et l'identité de genre), de l'origine nationale (y compris la maîtrise limitée de l'anglais), de l'âge, du handicap, de l'affiliation ou la conviction politique, ou à l'encontre de bénéficiaires sur la base de leur statut de citoyen ou de leur participation à un programme ou une activité qui reçoit une aide financière en vertu du titre I de la WIOA, peut déposer une plainte. Les plaintes déposées par le plaignant ou son représentant légal doivent être déposées par écrit et doivent contenir le nom et l'adresse du plaignant et du défendeur, la date du jour de la présumée discrimination, une description des allégations avec suffisamment de détails pour établir la juridiction du financement en vertu du Titre I de la WIOA sur la plainte, si la plainte a été déposée dans les délais, si elle est apparemment fondée et, si elle est vraie, si les allégations violent l'une des dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA, et la signature du plaignant ou de son représentant légal.

Où déposer la plainte ?

Les plaintes peuvent être déposées auprès du responsable de l'égalité des chances de la région locale (Responsable de l'égalité des chances de la LWIOA) ou directement auprès du directeur, Civil Rights Center, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Room N-4123, Washington, D.C. 20210. Pour les plaintes liées aux programmes administrés directement par le Département du travail de l'État de New York, soit le spécialiste des plaintes des services de l'emploi du NYSDOL au centre d'information unique, soit le directeur, le responsable de l'égalité des chances de l'agence administrative de la WIOA de New York (responsable de l'égalité des chances de la WIOA) New York State Department of Labor, Division of Equal Opportunity Development, State Campus, Building 12, Room 540, Albany, New York 12240.

Où déposer la plainte ?

En général, une plainte doit être déposée dans les 180 jours suivant la discrimination présumée. Toutefois, pour des raisons valables, le directeur du CRC peut prolonger le délai de dépôt. Les plaignants qui déposent une plainte auprès d'un responsable de l'égalité des chances doivent attendre la réception d'un avis écrit de décision finale ou l'expiration d'un délai de 90 jours (selon la première éventualité) avant de déposer une plainte auprès du CRC. Le directeur du CRC peut, pour des raisons valables, prolonger le délai de dépôt au-delà de 180 jours.

Informations que la plainte doit contenir

Toutes les plaintes doivent être formulées par écrit et doivent contenir les éléments suivants :

- Le nom et l'adresse du plaignant ou un autre moyen de le contacter ;

- l'identité du défendeur, c'est-à-dire de la personne ou de l'entité qui, selon le plaignant, est à l'origine de la discrimination ;
- Une description des allégations suffisamment détaillée pour déterminer si la plainte relève ou non de la compétence du responsable de l'égalité des chances, si la plainte a été déposée dans les délais, si elle est apparemment fondée et, si elle est vraie, si les allégations violent les dispositions de non-discrimination et d'égalité des chances de la WIOA.
- La plainte doit être signée par le plaignant ou son représentant légal.

S'il est déterminé que le responsable de l'égalité des chances n'a pas compétence pour traiter une plainte, le plaignant sera notifié de cette absence de compétence. La notification comprendra la ou les raisons de la décision et l'avis qu'il/elle a le droit de déposer la plainte auprès du CRC dans les 30 jours suivant la date de réception de l'avis de compétence.

S'il est déterminé que le responsable de l'égalité des chances a une juridiction conjointe sur la plainte, la plainte sera transmise au responsable de l'égalité des chances approprié et le plaignant sera informé que la plainte a été reçue et transmise pour être traitée conformément aux procédures de plainte établies par le récipiendaire ayant une juridiction conjointe.

Toutes les parties à la plainte ont droit à une représentation de leur choix et à leurs propres frais.

Dès leur réception par le responsable de l'égalité des chances, les plaintes se voient attribuer un numéro de dossier, sont enregistrées dans le registre des plaintes et transmises au responsable de l'égalité des chances compétent. Toutes les plaintes sont traitées et conservées de manière strictement confidentielle.

Représailles et intimidation

Aucune personne ne sera renvoyée, intimidée, victime de représailles, menacée, contrainte ou autrement discriminée pour avoir déposé une plainte, fourni des informations, aidé ou participé de quelque manière que ce soit à une enquête, un examen, une audience ou toute autre activité liée à l'administration, à l'exercice de l'autorité ou aux privilèges garantis par la partie 38 du CFR 29.

Étapes de la procédure de traitement des plaintes pour discrimination

Étape I - La possibilité de déposer une plainte

Toutes les plaintes doivent être formulées par écrit. Toute personne qui croit qu'elle, ou une catégorie spécifique de personnes, ou un représentant autorisé, ci-après dénommé le plaignant, qui croit avoir été victime de discrimination, doit soumettre les allégations par écrit au responsable de l'égalité des chances. Le responsable de l'égalité des chances enverra, dans les cinq (5) jours suivant la réception de la plainte, une lettre d'accusé de réception au plaignant et l'informerá de son droit à être représenté dans le processus de plainte.

Étape II - La possibilité d'une réunion de résolution informelle

Le responsable de l'égalité des chances peut rencontrer le plaignant ou son représentant légal, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de réception des allégations écrites, afin de mener une enquête préliminaire et de discuter des circonstances sous-jacentes aux allégations, et de tenter de résoudre le ou les problèmes de manière informelle. Si la plainte ne peut pas être résolue de manière informelle, le responsable de l'égalité des chances informera le plaignant, dans les quinze (15) jours suivant la réception de la plainte, d'une liste des problèmes soulevés dans la plainte et d'une déclaration indiquant si le responsable de l'égalité des chances acceptera d'enquêter sur ces problèmes ou les rejettera ; en cas de rejet, il indiquera la raison de ce rejet. Si une partie de la plainte est acceptée, le responsable de l'égalité des chances informera en outre le plaignant de son droit de chercher une solution par la médiation ou de poursuivre une enquête formelle et de son droit d'être représenté pendant la procédure de plainte.

Étape III - Possibilité de médiation ou d'enquête

Si le plaignant n'est pas satisfait de la tentative de résolution informelle, il doit en informer le responsable de l'égalité des chances dans les dix (10) jours suivant la réception de l'accusé de réception écrit contenant l'exposé des problèmes et indiquer s'il souhaite ou non choisir l'option de la médiation. Si aucune réponse n'est reçue, le responsable de l'égalité des chances poursuivra l'enquête sur la plainte.

Si le plaignant choisit l'option de la médiation, un médiateur impartial sera désigné. La médiation sera menée dans les soixante (60) jours suivant la date de ce choix. Une notification écrite de la réunion de médiation sera envoyée aux parties concernées par le médiateur impartial dans les dix (10) jours suivant la date de la médiation. La notification indiquera la date, l'heure et le lieu de la médiation, les problèmes spécifiques qui seront abordés et précisera que la médiation est volontaire et confidentielle. Chaque partie (plaignant/défendeur) a le droit d'être représentée par un avocat ou une autre personne de son choix, à ses propres frais.

Si les parties parviennent à un accord sur une partie ou la totalité des problèmes présentés, le médiateur les aidera à rédiger un accord qui sera soumis à la résolution de ces problèmes. Si l'un ou l'autre des problèmes n'est pas résolu à la fin de la médiation, le médiateur enverra un avis d'échec de l'accord au responsable de l'égalité des chances dans les soixante (60) jours suivant le choix du plaignant pour la médiation.

Étape IV - L'enquête : Procédure d'établissement des faits :

Après que le responsable de l'égalité des chances a déterminé que la plainte pour discrimination relève de sa juridiction, les bureaux d'égalité des chances de l'État doivent rapidement mener une enquête.

Une enquête ou un établissement des faits sur une plainte comprend les éléments suivants :

- Interroger le plaignant pour recueillir les faits.
- Demander au plaignant les noms, adresses et numéros de téléphone de personnes qui connaissent bien la situation. Le responsable local de l'égalité des chances doit contacter les témoins potentiels pour demander des interrogatoires.
- Recueillir toute preuve que le plaignant possède pour appuyer ses allégations.
- Indiquer la résolution recherchée par le plaignant.
- Assurez le plaignant que seules les personnes qui ont « le droit d'être informées » le seront. Les personnes qui doivent être informées sont choisies au cas par cas et comprennent généralement les responsables, les superviseurs et les témoins, dans la mesure où cela est nécessaire pour obtenir des informations.
- L'enquêteur doit prendre certaines décisions stratégiques quant au choix des témoins à interroger et des objectifs à atteindre.
 1. Premièrement, il faut interroger les personnes qui ont une connaissance directe de la situation.
 2. Deuxièmement, il faut interroger des personnes qui ont été directement impliquées dans la situation que le plaignant prétend s'être produite.
 3. Troisièmement, les personnes qui ont une connaissance indirecte de la situation doivent être interrogées ultérieurement si l'enquêteur le juge nécessaire.
- Facultatif : Demander aux témoins de signer et de dater les notes des interrogatoires au moment de ces derniers ou, à défaut, rédiger des déclarations basées sur les notes des interrogatoires et demander aux témoins de signer et de dater la déclaration rédigée.
- Lors de votre rencontre avec le plaignant, vous souhaitez peut-être obtenir une déclaration signée de ce dernier attestant qu'il a reçu des documents importants que le récipiendaire affirme avoir remis au plaignant, tels que des avertissements disciplinaires, des demandes de documents ou des notifications de délais.
- Facultatif : Demander au plaignant de signer et de dater les notes de l'interrogatoire au moment de l'interrogatoire ou, alternativement, rédiger une déclaration basée sur les notes de l'interrogatoire et demander au plaignant de signer et de dater la déclaration rédigée.
- Interroger le défendeur pour recueillir les faits.
- Demander au défendeur les noms, adresses et numéros de téléphone des personnes qui connaissent bien la situation. Le responsable local de l'égalité des chances doit contacter les témoins potentiels pour demander des interrogatoires.
- Facultatif : Demander au défendeur de signer et de dater les notes de l'interrogatoire au moment de l'interrogatoire ou, sinon, rédiger une déclaration basée sur les notes de l'interrogatoire et demander au défendeur de signer et de dater la déclaration rédigée.
- Examiner les documents, les rapports, la correspondance, les dossiers du personnel et les politiques/procédures liés aux activités qui ont donné lieu à la prétendue discrimination.
- Si de nouvelles allégations sont faites au cours de l'enquête, ou si d'autres informations pertinentes sont découvertes, informez le défendeur et donnez-lui

la possibilité de répondre, en respectant le format de l'enquête initiale.

- Un témoin fera des déclarations basées non pas sur ce qu'il/elle sait, mais sur ce qu'il/elle a entendu. Ces informations de seconde main ne sont pas des « preuves », car leur crédibilité dépend d'une autre personne ou source. Cependant, elles peuvent être pertinentes pour l'enquête. Par conséquent, les preuves de seconde main ne doivent pas être éliminées, mais doivent être utilisées si nécessaire pour mener à des sources qui permettront d'utiliser l'information comme preuve.
- Préparer un rapport d'enquête qui comprend l'énoncé du fondement de la plainte, les allégations spécifiques, la réponse du ou des défendeurs et les déclarations des témoins, les établissements des faits, le raisonnement et la conclusion (motif probable ou non que le défendeur aurait agi de façon discriminatoire) et les droits d'appel.
- Toute information supplémentaire essentielle à la compréhension de la question spécifique de l'affaire ou de l'environnement dans lequel elle s'est produite.
- La prise de position du défendeur, y compris son compte rendu des faits et son accord ou son désaccord avec chacune des allégations du plaignant.
- Le défendeur peut produire des documents pour examen dans sa défense.
- Conserver un dossier de plainte et un registre des plaintes avec un numéro de référence.

Tous les avis de décision finale doivent être examinés par le responsable de l'égalité des chances de la WIOA pour s'assurer qu'une enquête approfondie et une décision sont soutenues par les conclusions de fait.

Un avis de décision finale sera émis par le responsable de l'égalité des chances dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dépôt de la plainte. L'avis écrit doit comprendre, pour chaque problème soulevé, une décision sur le(s) problème(s), une explication des raisons qui sous-tendent la décision ou une description de la façon dont les parties ont résolu le(s) problème(s), un avis de recours comme prévu ci-dessous.

Étape V - Avis de recours

Si la solution proposée au plaignant ou à son représentant ne le satisfait pas, le plaignant ou son représentant peut, dans un délai de 30 jours à compter de la date d'émission de l'avis de décision finale, déposer une plainte auprès du directeur du CRC. Le directeur du CRC peut prolonger le délai de trente jours pour des raisons valables.

Procédures de traitement des plaintes soumises à la médiation

Le recours à des médiateurs pour la médiation des plaintes dans le cadre de l'administration de la WIOA à New York devrait aboutir à une méthode de résolution des conflits hautement professionnelle et efficace.

Les orientations suivantes sont des directives procédurales pour faciliter la mise en œuvre :

1. Les responsables de l'égalité des chances dans les 34 zones locales de développement de la main-d'œuvre de New York seront chargés de soumettre les plaintes à la médiation et de veiller à ce que le processus de médiation soit achevé dans les soixante (60) jours suivant le choix du plaignant pour la médiation.
2. Le responsable de l'égalité des chances, en consultation avec le plaignant, poursuivra l'enquête sur la plainte (non traitée dans le présent document) ou soumettra l'affaire à la médiation.
3. Le choix de recourir à un mode alternatif de résolution des conflits (médiation) incombe uniquement au plaignant.
4. Si le plaignant signe un formulaire d'accord de médiation, la plainte sera transmise à l'un des médiateurs autorisés dans les centres communautaires de résolution des litiges (CDRC) des différents comtés de l'État (par fax ou par courrier).
5. Le responsable de l'égalité des chances ou le CDRC fixera la date, l'heure et le lieu de la réunion avec le plaignant, le défendeur et le médiateur.
6. Le médiateur se chargera de la plainte pendant soixante (60) jours, à compter du renvoi initial, par écrit, par le responsable de l'égalité des chances.
7. Au cours de la période de 60 jours, le médiateur organisera une ou plusieurs séances de médiation et soumettra un accord de règlement au responsable de l'égalité des chances. Les deux parties devront signer un formulaire de consentement à la médiation.
8. Si aucun accord n'est conclu, le médiateur informera dûment le responsable de l'égalité des chances de la fin de la médiation.
9. Les médiateurs seront tenus de respecter les normes les plus élevées en matière de conduite éthique et accepteront de se récuser s'il existe un conflit d'intérêts potentiel ou même l'apparence d'un conflit d'intérêts potentiel.
10. Les médiateurs seront qualifiés par un CDRC ou d'autres organisations appropriées et recevront une formation sur les aspects particuliers du traitement des plaintes pour discrimination.
11. Le processus de médiation est volontaire pour le plaignant et les deux parties doivent participer à la médiation de bonne foi mais ne sont pas tenues de parvenir à un accord.
12. Les réunions de médiation seront fermées à toute personne autre que les parties et leurs représentants, sauf consentement des parties et du médiateur. Les communications et informations divulguées au cours de la médiation sont privilégiées et confidentielles et ne seront pas divulguées à un tiers, sauf à des fins de mise en œuvre ou d'exécution, ou par accord écrit des deux parties. Des notes peuvent être prises pendant le processus de médiation. Toutefois, une fois l'accord final conclu ou si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, toutes les notes doivent être remises au médiateur qui en disposera.

**LOI SUR L'INNOVATION ET LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI (WIOA)
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE NON-DISCRIMINATION
ET
PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

En signant ci-dessous, j'accepte d'adopter et de respecter la politique d'égalité des chances et de non-discrimination de la Workforce Innovation and Opportunity Act (loi sur l'innovation et les possibilités d'emploi) et les procédures de traitement des plaintes présentées dans les pièces jointes.

(Date)

(Signature du chef des élus locaux)

(Nom dactylographié du chef des élus locaux)

(Titre du chef des élus locaux)

(Nom de l'unité de gouvernement local)

(Adresse postale, partie 1)

(Adresse postale, partie 2)

_____, New York _____
(Ville) (Code postal + 4)

LOCAL WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD (CONSEIL LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE)

**LOI SUR L'INNOVATION ET LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI (WIOA)
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE NON-DISCRIMINATION
ET
PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

En signant ci-dessous, j'accepte d'adopter et de respecter la politique d'égalité des chances et de non-discrimination de la Workforce Innovation and Opportunity Act (loi sur l'innovation et les possibilités d'emploi) et les procédures de traitement des plaintes présentées dans les pièces jointes.

(Date)

(Signature du président du conseil local de développement de la main-d'œuvre)

(Nom dactylographié du président du conseil local de développement de la main-d'œuvre)

(Nom du conseil local de développement de la main-d'œuvre)

(Adresse postale, partie 1)

(Adresse postale, partie 2)

_____, New York _____

(Ville)

(Code postal + 4)