

Vos droits et protections

Aperçu

En vertu de la loi de l'État de New York, le congé payé de solidarité familiale offre des protections aux travailleurs, notamment :

- la protection du travail,
- le prolongement de la couverture maladie, et
- une protection contre la discrimination ou les représailles.

L'État de New York a mis en place des processus pour les employés :

- qui sont victimes de discrimination/représailles pour avoir demandé ou pris un congé payé de solidarité familiale,
- qui ne sont pas d'accord avec la décision de leur compagnie d'assurance en matière de prestations (par exemple, refus, refus partiel, montant ou durée des prestations, décision en temps opportun), et
- dont l'employeur n'a pas retenu le montant approprié du salaire pour le congé payé de solidarité familiale.

Voir ci-dessous pour plus d'informations sur ces protections et sur les démarches à suivre si ces droits ont été violés.

Protection du travail

Vous avez le droit de reprendre le même emploi, ou un emploi comparable, après votre retour d'un congé payé de solidarité familiale. Un emploi comparable est un emploi assorti d'avantages sociaux, d'un salaire et d'autres conditions d'emploi comparables. Si votre employeur ne vous offre pas un emploi comparable après votre retour d'un congé payé de solidarité familiale, suivez le processus établi pour les cas de discrimination et de représailles décrit ci-dessous.

Prolongement de la couverture maladie

Vous pouvez conserver votre assurance maladie pendant votre congé payé de solidarité familiale dans les mêmes conditions que si vous continuiez à travailler. Par exemple, si vous contribuez au coût de votre assurance maladie, vous devrez continuer à payer votre part du coût pendant votre congé.

Discrimination et représailles interdites

Il est interdit à votre employeur de faire preuve de discrimination ou de faire acte de représailles à votre encontre pour avoir demandé ou pris un congé payé de solidarité familiale.

Si vous demandez ou prenez un congé payé de solidarité familiale, la discrimination ou les représailles peuvent inclure les cas où votre employeur :

- ne vous offre pas le même emploi ou à un emploi comparable,
- met fin à votre emploi,
- réduit votre salaire ou vos avantages sociaux, ou
- prend des mesures disciplinaires à votre encontre de quelque manière que ce soit.

Si vous pensez que votre employeur pourrait avoir fait preuve de discrimination à votre égard pour avoir demandé ou pris un congé payé de solidarité familiale, veuillez suivre les étapes du processus décrites ci-dessous.

Étape 1 :

Demandez d'être réintégré :

Tout d'abord, vous devriez demander à votre employeur de vous réintégrer à votre poste ou à un poste comparable.

Pour demander d'être réintégré :

1. Remplissez la [demande formelle de réintégration liée au congé payé de solidarité familiale \(Formulaire PFL-DC-119\)](#).
2. Déposez le formulaire rempli auprès de votre employeur.
3. Envoyez-en une copie à Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.

Votre employeur dispose de **30 jours civils** pour répondre à la demande.

- Si vous êtes réintégré par votre employeur, aucune autre démarche n'est nécessaire.
- Si vous N'ÊTES PAS réintégré, si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de votre employeur, ou si votre employeur ne répond pas à votre demande dans les 30 jours, vous avez le droit d'avoir une audience auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et pouvez passer à l'étape 2.

Étape 2 :

Plainte pour discrimination/représailles :

Remplissez le [formulaire de plainte pour discrimination/représailles pour cause de congé payé de solidarité familiale \(PFL-DC-120\)](#) et joignez-y tous les documents exigés.

La Commission montera votre dossier et planifiera une audience dans les 45 jours civils.

Vous et votre employeur devrez comparaître à une audience devant un juge compétent en matière de la santé et de la sécurité du travail qui décidera si la loi a été violée. Si c'était le cas, votre employeur pourrait être condamné à vous réintégrer, à vous verser le salaire que vous n'avez pas perçu, à payer les honoraires d'avocat, et/ou à payer jusqu'à 500 \$ de pénalités.

REMARQUE : Pour déposer une plainte pour discrimination, vous devez avoir d'abord demandé la réintégration, comme décrit dans la première étape ci-dessus. Une demande d'audience ne sera pas traitée à moins qu'un [formulaire de demande formelle de réintégration concernant un congé payé de solidarité familiale \(PFL-DC-119\)](#) n'ait été reçu **ET** que tous les documents requis aient été soumis avec votre [formulaire de plainte pour discrimination/représailles concernant un congé payé de solidarité familiale \(PFL-DC-120\)](#).

[Formulaires de discrimination](#)

Litiges pour refus d'avantage

La médiation en matière de congé payé de solidarité familiale est gérée par le NAM (National Arbitration and Mediation).

Si le congé payé de solidarité familiale vous est refusé, ou partiellement refusé, votre compagnie d'assurance (ou votre employeur, s'il est auto-assuré) doit vous fournir le motif du refus et des informations sur les demandes de médiation, ou vous pouvez visiter le site Web du médiateur à <https://nyspfla.namadr.com>.

Vous pouvez également demander une médiation pour tout autre litige découlant d'une plainte liée au congé payé de solidarité familiale, comme le calendrier de paiement, ou le refus de paiement, du transporteur. Dans la plupart des cas, les assureurs doivent vous verser, ou refuser de vous verser, vos prestations dans les 18 jours suivant la réception de votre demande dûment remplie, ou de votre premier jour de congé, la date la plus tardive étant prise en compte.

[Signalements](#)

Plaintes pour retenue sur salaire

Si vous pensez qu'une erreur a été commise dans votre retenue salariale actuelle, signalez le problème à votre employeur. Si votre employeur ne cherche pas à résoudre le problème, vous pouvez déposer une plainte en ligne ou appeler la ligne d'assistance dédiée au congé payé de solidarité familiale au 844-337-6303.

[Dépôt de plainte](#)

Lois anti-discrimination supplémentaires

D'autres lois fédérales et de l'État protègent les employés contre la discrimination. Si vous pensez avoir été victime de discrimination fondée sur un motif protégé par l'une des lois suivantes, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination auprès de la Division des droits de l'homme de l'État (State Division of Human Rights), de la Commission de l'égalité d'accès à l'emploi des États-Unis (United States Equal Employment Opportunity Commission), ou de votre commission locale des droits de l'homme :

- La [Loi sur les droits de l'homme de l'État de New York \(New York State Human Rights Law, NYSHRL\)](#) interdit aux employeurs de discriminer les employés et les candidats à un emploi sur la base de certains motifs protégés, notamment l'âge, la race, la croyance, la couleur, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut militaire, le sexe, le handicap, les problèmes liés à la grossesse, l'identité de genre, les caractéristiques génétiques prédisposantes, la situation de famille, le statut matrimonial, ou le statut de victime de violence domestique. La [Loi sur les droits de l'homme de l'État de New York \(NYSHRL\)](#) protège également les employés handicapés, enceintes, ou qui ont récemment accouché contre la discrimination en obligeant les employeurs à offrir des « arrangements raisonnables » pour tenir compte des handicaps ainsi que des problèmes liés à la grossesse et à l'accouchement.
- Le [Titre VII de la Loi sur les droits civils \(Civil Rights Act\) de 1964](#) interdit aux employeurs de discriminer les employés sur la base de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse, l'identité de genre, et l'orientation sexuelle), de l'origine nationale, de l'âge (40 ans ou plus), du handicap, ou des informations génétiques.
- La [Loi relative aux Américains handicapés \(Americans with Disabilities Act\)](#) oblige les employeurs de 15 employés ou plus à fournir des arrangements raisonnables aux travailleurs handicapés et interdit aux employeurs de faire preuve de discrimination envers les travailleurs handicapés.
- Vous devriez également vérifier vos lois locales en matière de protections anti-discrimination supplémentaires. Par exemple, la [Loi sur les droits de l'homme de la ville de New York \(New York City Human Rights Law\)](#) protège les employés de la ville de New York contre la discrimination fondée sur des catégories protégées similaires.

Refuser

Vous pouvez renoncer à la couverture du congé payé de solidarité familiale si :

- vous travaillez régulièrement 20 heures ou plus par semaine, mais ne travaillerez pas pour cet employeur pendant 26 semaines consécutives ; ou

-
- vous travaillez régulièrement moins de 20 heures par semaine et ne travaillerez pas 175 jours sur une période de 52 semaines.

Si vous remplissez ces critères et que vous ne souhaitez pas bénéficier du congé payé de solidarité familiale, vous pouvez y renoncer en remplissant une dérogation du congé payé de solidarité familiale.

Les employeurs doivent fournir une dérogation à ceux qui y ont droit.

Les employeurs doivent conserver les dérogations dans leurs dossiers.

Vous pouvez révoquer volontairement votre dérogation à tout moment. Si votre emploi du temps change de telle sorte que vous ne pouvez plus bénéficier d'une dérogation, votre dérogation sera **automatiquement révoquée**. Si votre dérogation est révoquée, votre employeur pourrait commencer à prélever des retenues sur la paie et percevoir rétroactivement des retenues à partir de la date à laquelle vous aviez signé la dérogation.

[Dérogation en matière de congé payé de solidarité familiale](#)

Nous contacter

Pour plus d'informations, appelez la ligne d'assistance téléphonique gratuite dédiée au congé payé de solidarité familiale du lundi au vendredi, de 8h30 à 16h30 HNE.

Nous contacter par téléphone

[\(844\) 337-6303](tel:(844)337-6303)