



Civil Rights and Nondiscrimination Grievance Procedure Procédure de plainte pour droits civils et non-discrimination

Approbation

Julie S. Moore, P.E., secrétaire
Agence des ressources naturelles

§ 1. Objet et applicabilité

- (a) **Objet.** L'Agence des ressources naturelles du Vermont (ANR) adopte cette Procédure de plainte pour droits civils et non-discrimination pour assurer une résolution rapide et équitable des plaintes de membres du public alléguant une discrimination dans le fonctionnement des programmes, services ou activités de l'ANR.
- (b) **Applicabilité.** Cette procédure s'applique aux plaintes de discrimination par l'ANR ou un bénéficiaire de fonds de l'ANR sur la base de la race, de la religion, du credo, de la couleur, de l'origine nationale, de l'ascendance, du lieu de naissance, du handicap, de l'âge, du statut matrimonial, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'allaitement. Toute personne qui allègue une discrimination par l'ANR ou un bénéficiaire de fonds de l'ANR peut déposer une plainte conformément à cette procédure.

Notes : Les plaintes concernant la discrimination sur le lieu de travail sont traitées dans la section des politiques du personnel du [Département des ressources humaines, numéros de section 3.3](#). Les plaintes alléguant une discrimination liée à la loi sur les logements publics du Vermont, [9 V.S.A., chapitre 139](#), et à la loi sur l'emploi équitable, [21 V.S.A § 495](#), doivent également être adressées [à la Commission des droits de l'homme du Vermont](#). Le dépôt d'une plainte en vertu de cette procédure n'empêche pas le plaignant de déposer une plainte auprès d'une autre agence fédérale ou étatique ou d'obtenir un conseil juridique. Voir Annexe 1.

§ 2. Accès linguistique et aménagements raisonnables

« Questions ou Plaintes / Services linguistiques gratuits | SERVICES LINGUISTIQUES GRATUITS | भाषासम्बन्धी निःशुल्क सेवाहरू | SERVICIOS GRATUITOS DE IDIOMAS | 免费语言服务 | BESPLATNE JEZIČKE USLUGE | БЕСПЛАТНЫЕ УСЛУГИ ПЕРЕВОДА | DỊCH VỤ NGÔN NGỮ MIỄN PHÍ | 無料通訳サービス | ከጻ የቋንቋ አገልግሎቶች | HUDUMA ZA MSAADA WA LUGHA BILA MALIPO | BESPLATNE JEZIČKE USLUGE | အခမဲ့ ဘာသာစကား ဝန်ဆောင်မှုများ | ADEEGYO LUUQADA AH OO BILAASH AH | خدمات لغوية مجانية : anr.civilrights@vermont.gov ou 802-636-7827. »

Si vous parlez une langue autre que l'anglais, l'ANR offre des services d'assistance linguistique gratuits. Veuillez contacter directement l'ANR au (802) 636-7827 ou visiter notre [site web des services linguistiques](#) pour plus d'informations.

Si vous souhaitez demander des aménagements pour accessibilité ou si vous avez des questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, veuillez contacter la directrice des droits civils et de la justice environnementale de l'agence et coordinatrice de la non-discrimination, Karla Raimundí, à ANR.CivilRights@vermont.gov ou appeler au (802) 636-7827.

§ 3. Discrimination Interdite

Aucune personne ne doit être exclue de la participation, se voir refuser les avantages ou être soumise à discrimination dans le cadre des programmes, services ou activités de l'ANR sur la base de la race, de la religion, du credo, de la couleur, de l'origine nationale, de l'ascendance, du lieu de naissance, du handicap, de l'âge, du statut matrimonial, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'allaitement.

§ 4. Intimidation et représailles interdites

L'intimidation et les représailles sont interdites et les allégations d'intimidation et de représailles seront traitées rapidement et équitablement selon cette procédure de la même manière que les autres allégations de discrimination. Voir 40 C.F.R. § 7.100.

§ 5. Demandes informelles

Si un membre du public ne souhaite pas déposer une plainte formelle pour enquête mais a des questions ou des préoccupations informelles concernant les droits civils et/ou la non-discrimination, il peut contacter le coordinateur de la non-discrimination de l'ANR à ANR.CivilRights@vermont.gov ou appeler au (802) 636-7827.

§6. Dépôt d'une plainte

- (a) Toute personne qui allègue une discrimination dans le fonctionnement des programmes, services ou activités de l'ANR peut déposer une plainte selon cette Procédure. Les plaintes peuvent être déposées par la personne qui allègue la discrimination ou une personne qui a été témoin de conduite discriminatoire.
- (b) Délai et contenu d'une plainte. La plainte doit :
 - (1) être soumise par écrit par courrier ou par e-mail à :

Agence des ressources naturelles du Vermont

Karla Raimundí, directrice de la justice environnementale et
coordonnatrice de la non-discrimination
Bâtiment Davis – 2ème étage
One National Life Drive
Montpelier, VT 05620-0301
ANR.CivilRights@vermont.gov

- (2) être déposée dans les 180 jours suivant la date à laquelle la conduite discriminatoire présumée a eu lieu ;
 - (3) décrire avec spécificité la conduite faisant l'objet de la plainte et fournir toute documentation ou preuve soutenant l'allégation ; et
 - (4) si le plaignant n'est pas la partie discriminée, identifier la ou les parties impactées ou potentiellement impactées par la discrimination alléguée.
- (c) Acceptation d'une plainte. Dans les 14 jours suivant la réception d'une plainte écrite, le coordinateur de la non-discrimination de l'ANR doit :
- (1) désigner une personne pour mener une enquête sur la plainte (enquêteur de l'ANR) ;
 - (2) fournir au plaignant un avis écrit de réception et l'information sur le nom et les coordonnées de l'enquêteur de l'ANR chargé de la plainte ;
 - (3) demander au plaignant s'il a fait part de la plainte à une autre entité ou agence ; et
 - (4) demander toute information supplémentaire nécessaire pour faciliter l'enquête sur la plainte.

§ 7. Enquêtes sur les plaintes de discrimination contre l'ANR

- (a) Enquête sur les plaintes de discrimination. Un enquêteur de l'ANR doit documenter par écrit, ou dans le cas d'un entretien par enregistrement, toutes les activités entreprises pour enquêter sur une allégation de discrimination selon cette Procédure.
- (1) Un enquêteur de l'ANR aura l'autorité de demander des documents, y compris des courriels et des messages textes, à toute personne pouvant être liée à une plainte déposée selon cette Procédure.
 - (2) Un enquêteur de l'ANR aura le droit de mener des entretiens avec toute personne pouvant être liée à une affaire faisant l'objet d'une plainte. Un employé de l'État doit coopérer avec l'enquête mais a le droit de demander la représentation syndicale lors d'un entretien avec un enquêteur de l'ANR. Si une telle demande est faite, l'enquêteur de l'ANR doit référer l'affaire comme défini dans le sous-alinéa (i) de cette section. L'enquêteur de l'ANR informera le plaignant que l'affaire a été référée au Département des Ressources Humaines du Vermont.
 - (3) Si une plainte a été déposée auprès de plusieurs entités, l'enquêteur de l'ANR doit contacter ces entités et coordonner l'enquête.

- (b) Résolution stipulée de la plainte de discrimination. L'ANR et un plaignant peuvent chercher à résoudre informellement une plainte et stipuler une résolution d'une plainte déposée selon cette procédure. Une résolution stipulée doit être déposée auprès de l'enquêteur de l'ANR. Si l'enquêteur de l'ANR détermine que la stipulation est juste et dans le meilleur intérêt de toutes les parties, l'enquêteur de l'ANR doit transmettre la résolution stipulée au Secrétaire pour approbation. Avec l'approbation du Secrétaire, l'enquêteur de l'ANR doit classer la plainte.
- (1) Notification d'approbation et de classement. L'enquêteur de l'ANR sera responsable de notifier à la fois le plaignant et la gestion appropriée de l'ANR de l'approbation du Secrétaire et du classement résultant de la plainte. La notification peut être émise par un avis écrit formel, qui peut inclure un courriel, un courrier certifié ou d'autres méthodes documentées pour assurer la réception.
- (2) Documentation de clôture. Le dossier de la plainte doit inclure la résolution stipulée signée, l'approbation du Secrétaire, et un avis formel de classement. Des copies de ces documents doivent être distribuées au plaignant, au coordinateur de la non-discrimination de l'ANR et à la gestion appropriée pour confirmer que la plainte a été officiellement résolue et classée. Les informations doivent être enregistrées comme requis par la Section 8 de cette Procédure.
- (c) Aux fins de cette Procédure, les Parties à l'enquête peuvent inclure les personnes ou entités suivantes : le(s) plaignant(s), la personne ou les personnes impactées ou potentiellement impactées par la discrimination alléguée, la ou les personnes accusées de discrimination, et l'ANR.
- (d) Norme de révision. La norme de révision est la prépondérance des preuves, ce qui signifie que la conduite discriminatoire alléguée est plus probablement vraie que fausse.
- (e) Constatations préliminaires des faits et conclusions de droit. Dans les 90 jours suivant la conclusion d'une enquête, un enquêteur de l'ANR doit fournir aux Parties les Constatations préliminaires des faits et conclusions de droit de l'enquêteur de l'ANR, qui résumeront les résultats de l'enquête ; feront une détermination, basée sur la prépondérance des preuves ; si une conduite discriminatoire a eu lieu ou si le programme, les services ou les activités de l'ANR ont eu un impact discriminatoire ou disparate sur une classe protégée par cette Procédure ; et identifier les actions nécessaires pour aborder la conduite discriminatoire ou l'impact disparate.
- (f) Réponse des parties. Dans les 15 jours suivant la publication des constatations préliminaires des faits et des conclusions de droit, une partie peut :

- (1) Demander une audience formelle sur la plainte ; ou
 - (2) Fournir des commentaires écrits informels sur les constatations préliminaires des faits et des conclusions de droit.
- (g) Audience formelle. Si une partie demande une audience formelle, alors l'ANR doit organiser une telle audience.
- (h) Les audiences dans le cadre de cette procédure seront traitées comme des cas contestés conformément à 3 V.S.A. § 809. Constatations finales des faits et conclusions de droit. Si aucune partie ne demande une audience formelle, alors l'enquêteur de l'ANR doit :
- (1) Examiner tout commentaire écrit informel sur les constatations préliminaires des faits et des conclusions de droit ; si cela est approprié, apporter des modifications à la décision sur la base de ces commentaires ; et préparer une réponse à tout commentaire informel.
 - (2) Fournir le rapport au Secrétaire. Le Secrétaire doit soit accepter le rapport, rejeter les allégations, soit renvoyer l'affaire à l'enquêteur de l'ANR avec des instructions pour une enquête plus approfondie.
- (i) Plaintes contre un employé de l'ANR alléguant une faute professionnelle en violation du Manuel des politiques et procédures du personnel du Vermont (et spécifiquement la section 8 et la section 17 du manuel). L'enquêteur de l'ANR doit être familier avec le manuel.¹ Si l'enquêteur de l'ANR, à **tout moment** durant l'enquête, croit qu'il existe des preuves crédibles indiquant qu'un employé de l'État s'est livré à une faute professionnelle en violation de la politique de l'État, entraînant une discrimination potentielle dans le cadre de l'emploi, l'enquêteur de l'ANR doit :
- (1) Contacter et consulter le Département des Ressources Humaines du Vermont. Sur recommandation du Département des Ressources Humaines, transférer tous les matériaux d'enquête au Département des Ressources Humaines ;
 - (2) Informer le commissaire du département où la conduite en question s'est produite qu'il existe des preuves crédibles indiquant que la discrimination peut avoir eu lieu, que l'enquête a été référée au Département des Ressources Humaines du Vermont, et que le département est tenu de désigner un autre employé pour conduire l'action qui faisait l'objet de la plainte comme si aucune action antérieure n'avait eu lieu ; et

¹ Le manuel est disponible ici : <https://humanresources.vermont.gov/labor-relations/manual> Le manuel est disponible ici : <https://humanresources.vermont.gov/labor-relations/manual>

- (3) Informer le plaignant qu'une allégation de discrimination a été déposée, que l'enquête se poursuit sous les politiques des Ressources Humaines de l'État.
- (j) Motifs de rejet d'une plainte. Un enquêteur de l'ANR peut rejeter une plainte à tout moment si l'enquêteur détermine que :
- (1) Les faits ne soutiennent pas une allégation crédible de discrimination ;
 - (2) La plainte n'allègue pas de conduite discriminatoire qui est soumise à cette procédure ;
 - (3) La plainte n'émet pas d'allégations contre l'ANR ou l'un de ses sous-bénéficiaires ;
 - (4) Le plaignant ne répond pas aux demandes d'informations supplémentaires ; et/ou
 - (5) La plainte n'est pas opportune et aucune raison valable n'existe pour renoncer à l'exigence de délai.

§ 8. Tenue des dossiers

Le Coordinateur de la non-discrimination doit saisir chaque plainte écrite dans un registre ou une base de données incluant la ou les date(s), les faits, et le fondement de l'action discriminatoire alléguée. Le registre ou la base de données comprendra également une description écrite du résultat de l'enquête. Ce registre ou cette base de données sera disponible pour consultation publique. Ce registre ou cette base de données sera révisé annuellement par le Coordinateur de la non-discrimination et modifié si nécessaire, afin de garantir une résolution rapide et équitable des plaintes pour discrimination, et pour identifier des motifs ou problèmes systémiques.

Annexe 1.

L'ANR offre les informations suivantes concernant les voies de plainte auprès d'autres agences fédérales ou étatiques.

Le Bureau du procureur général du Vermont dispose d'une [Unité des droits civils](#) (CRU) qui fait appliquer les lois de l'État du Vermont qui (i) interdisent la discrimination en matière d'emploi et autres pratiques d'emploi inéquitables, (ii) offrent aux employés un congé protégé par l'emploi pour prendre soin d'eux-mêmes ou de leurs membres de famille, et (iii) fournissent des recours civils aux victimes de crimes haineux. Le CRU fournit également des orientations aux individus et aux employeurs sur leurs droits et obligations en vertu de ces lois.

La [mission de la commission des droits de l'homme du Vermont](#) est de promouvoir les droits civils et humains complets dans le Vermont.

Le Département de la sécurité intérieure des États-Unis possède un [Bureau des Droits civils et des libertés civiles](#) (CRCL) qui soutient la mission du Département de sécuriser la nation tout en préservant la liberté individuelle, l'équité et l'égalité devant la loi. Le CRCL intègre les pratiques des droits civils et des libertés civiles dans toutes les activités du Département en :

- Promouvant le respect des droits civils et des libertés civiles dans le développement et la mise en œuvre des politiques en conseillant les dirigeants et le personnel du Département, ainsi que les partenaires étatiques et locaux.
- Communiquant avec les individus et les communautés dont les droits civils et les libertés civiles peuvent être affectés par les activités du Département, les informant des politiques et des voies de recours, et favorisant une attention appropriée au sein du Département à leurs expériences et préoccupations.
- Enquêtant sur les plaintes de droits civils et de libertés civiles déposées par le public concernant les politiques ou les activités du Département, ou les actions prises par le personnel du Département.
- Dirigeant les programmes d'égalité d'emploi du Département et promouvant la diversité de la main-d'œuvre et les principes du système de mérite.

Le Département de l'intérieur des [États-Unis possède un Bureau de la diversité, de l'inclusion et des droits civils](#) qui est le point focal pour tous les droits civils, les programmes d'égalité des chances, et les fonctions d'emploi affirmatif au sein du Département de l'intérieur. Nous travaillons à développer et à faire appliquer les programmes de droits civils et d'égalité des chances conformément aux lois existantes, aux ordres exécutifs et aux réglementations, et à garantir l'égalité des chances pour

tous les employés du Département et les programmes assistés par le gouvernement fédéral par le Département.

L'Agence de protection de l'environnement des [États-Unis possède un Bureau des droits civils](#) qui fait appliquer les lois fédérales sur les droits civils, telles que le Titre VII de la Loi sur les droits civils de 1964 qui protègent les employés et les candidats à l'emploi contre la discrimination, ainsi que les demandes d'aménagement raisonnable et les violations qui surviennent en vertu de la loi sur les Américains handicapés. Voici un lien vers leur page web : [Bureau des droits civils de l'EPA](#)