

COMMENT PORTER PLAINTE

Si, en tant que personne porteuse du VIH, vous pensez avoir fait l'objet de discrimination en raison d'un handicap, vous pouvez porter plainte auprès de la division des droits de la personne de l'État de New York (New York State Division of Human Rights).

La plainte doit être déposée auprès de la division dans l'année suivant l'acte discriminatoire. Pour de plus amples informations ou pour prendre rendez-vous, contactez le bureau régional le plus proche de chez vous ou de votre lieu de travail, ou consultez notre site Web :

www.dhr.state.ny.us.

QUELQUES EXEMPLES :

Vous allez chez le dentiste pour la première fois. Avant le traitement, vous révélez que vous êtes atteint(e) du VIH. Le dentiste vous déclare alors qu'il ne prend pas de nouveaux patients. Vous pensez que le dentiste ne veut pas vous soigner en raison de votre état de porteur du VIH. Quels sont vos droits ?

Les cabinets dentaires, médicaux et autres sont considérés comme des lieux d'accueil du public. En tant que tels, il leur est interdit de refuser d'accorder les avantages et privilèges d'un tel lieu en raison d'un handicap, dont le VIH.

Vous occupez votre poste depuis trois ans et vous avez toujours reçu des évaluations positives et des augmentations de salaire. Vous décidez de révéler votre état de porteur du VIH à votre supérieur ; vous commencez alors à recevoir des évaluations négatives et vous êtes mis à l'essai. Vous pensez que ces évaluations négatives découlent du fait que vous avez révélé votre état de porteur du VIH et vous signalez la situation au bureau du personnel de votre employeur. Deux semaines plus tard vous êtes licencié. Est-ce illégal ?

La loi sur les droits de la personne interdit aux employeurs toutes représailles contre les personnes qui déposent une plainte pour discrimination. Si vous pensez que vous avez été licencié(e) pour avoir signalé le comportement de votre supérieur, vous pouvez porter plainte auprès de la division.

Vous emménagez dans un nouvel appartement et vous révélez ensuite à votre propriétaire que vous êtes porteur ou porteuse du VIH. Vous commencez à subir des harcèlements et le propriétaire tient des propos méprisants sur le fait que vous êtes atteint(e) du VIH. Est-ce illégal ?

Le harcèlement et toute autre discrimination au logement parce qu'une personne est porteuse du VIH est contraire à la loi. Vous pouvez porter plainte contre le propriétaire.

DISCRIMINATION EN RAISON DU VIH/SIDA

NEW YORK STATE
DIVISION OF
**HUMAN
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FOR DHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718)741-8400

WWW.DHR.NY.GOV

Les personnes atteintes du VIH/SIDA sont-elles protégées par la loi ?

Les personnes atteintes du VIH ou souffrant du SIDA sont protégées par les clauses sur le handicap de la Loi sur les droits de la personne de l'État de New York (New York State Human Rights Law).

Comment est défini le handicap ?

La loi sur les droits de la personne définit le handicap comme suit :

« une incapacité physique, mentale ou médicale empêchant l'exercice des fonctions normales du corps ou pouvant être médicalement prouvée par des techniques acceptées de diagnostic, ou

un dossier relatant une telle incapacité,

ou une condition, considérée par d'autres comme étant une incapacité. »

Les handicaps permanents et temporaires sont couverts par notre loi.

Qu'est-ce qui est couvert par la loi ?

La loi sur les droits de la personne (Human Rights Law) interdit toute discrimination à l'encontre des personnes porteuses du VIH ou atteintes du SIDA dans les domaines de l'emploi, du logement, des aménagements publics, des transactions relatives au crédit et dans certaines institutions éducatives non confessionnelles.

La loi sur les droits de la personne interdit également toutes représailles de la part des employeurs et propriétaires contre les personnes qui portent plainte pour discrimination.

LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ÉTAT DE NEW YORK A UNE APPLICATION BIEN PLUS LARGE QUE LA LOI SUR LES AMÉRICAINS HANDICAPÉS

Les personnes handicapées doivent savoir que la législation sur les droits de la personne de l'État de New York (New York State Human Rights Law) propose une protection nettement plus étendue que son équivalent fédéral, la loi sur les Américains handicapés (Americans with Disabilities Act, ou ADA). En effet, pour de nombreux New Yorkais atteints du VIH ou du SIDA, notre législation est la seule qui les protège.

Dans le cadre de l'ADA, un handicap doit porter atteinte de manière conséquente à une activité importante de la vie. Dans le cadre de la loi de l'État, il suffit que le handicap gêne une fonction corporelle normale ou qu'il soit détectable par des examens médicalement acceptés. Contrairement à l'ADA, l'État de New York couvre également la plupart des handicaps temporaires. En conséquence, le terme « aménagement raisonnable » doit être pris dans un sens plus large. Cette acception augmente le niveau d'aménagement que doivent assurer les employeurs vis-à-vis d'un employé atteint par le VIH ou une maladie associée au SIDA. De même, la législation de l'État offre de meilleures protections dans d'autres domaines, tels que le logement. Par exemple, une personne atteinte du VIH ou du SIDA et qui reçoit le diagnostic de maladie dépressive connexe, peut posséder un animal de compagnie à son domicile si cela est jugé médicalement nécessaire comme « aménagement raisonnable » pour le handicap, même dans le cas où le propriétaire interdit les animaux domestiques.

ÉTAPES À SUIVRE POUR LA PROTECTION DE VOS DROITS :

Sur le lieu de travail...

Avant de demander un aménagement raisonnable à votre employeur, il est utile de disposer de toute la documentation médicale nécessaire pour établir le besoin de l'aménagement en question.

Il est important que vous sachiez qu'un employeur ne pourra être jugé comme ayant refusé un aménagement raisonnable si vous ne lui avez pas fourni d'avis d'incapacité et s'il n'a pas eu la possibilité d'établir un dialogue interactif afin de déterminer si votre demande d'aménagement peut être accordée.

Voici quelques exemples d'aménagements raisonnables possibles :

- un emploi du temps de travail modifié,
- la réaffectation des fonctions non essentielles du poste,
- l'acquisition ou la modification des appareils et
- la mise en place d'un lieu de travail accessible.