

COMMENT PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir été victime de discrimination en raison de votre handicap ou que l'on a refusé d'effectuer les aménagements raisonnables pour votre handicap, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Division des droits de la personne de l'État de New York.

La plainte doit être déposée auprès de la Division dans un délai d'un an après l'acte de discrimination allégué. Pour en savoir plus ou pour porter plainte, prenez contact avec le bureau régional le plus proche de votre domicile ou de votre lieu de travail, ou consultez notre site Web : www.dhr.state.ny.us

QUELQUES EXEMPLES :

Vous êtes malvoyant et vous avez un chien-guide pour vous déplacer. Cependant votre employeur vous interdit d'emmener votre chien-guide sur votre lieu de travail. Quels sont vos recours ?

Il est contraire à la loi d'interdire à un malvoyant d'emmener son chien-guide sur son lieu de travail.

Vous subissez un traitement médical nécessaire pour une affection liée à votre handicap. Le traitement durera deux mois et risque de vous rendre somnolent le matin. Pouvez-vous demander à votre employeur de modifier votre emploi du temps pour arriver et partir plus tard pendant la durée du traitement?

Vous pouvez demander à votre employeur d'effectuer ces aménagements. Vous établirez ensemble les modifications à effectuer au titre du processus interactif requis pour les employeurs. Votre employeur est censé accéder à votre demande sauf si cela représente une contrainte injustifiée.

Vous demandez un congé maladie lié à votre handicap. Votre employeur peut-il vous réclamer un certificat médical ?

Oui. Une justification raisonnable de votre handicap peut être demandée pour un congé maladie.

Vous êtes blessé au dos dans un accident et ne pouvez pas rester assis longtemps sans prendre une pause pour faire quelques pas. Votre docteur établit un certificat indiquant que ces pauses sont nécessaires en raison de la blessure subie. Pouvez-vous demander les aménagements nécessaires ?

Vous pouvez demander à votre employeur qu'il vous autorise à prendre des pauses pour marcher si cela est raisonnable et n'implique pas de contrainte injustifiée.

EMPLOI

Handicap et aménagements raisonnables

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

Droits des personnes porteuses d'un handicap en matière d'emploi

La loi de l'État de New York sur les droits de la personne protège les personnes contre les discriminations liées à leur handicap.

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

« une déficience physique, mentale ou médicale empêchant l'exercice d'une fonction corporelle normale ou étant démontrable par des techniques de diagnostic reconnues par le corps médical ou

un antécédent personnel d'une telle déficience ou

un état considéré par les tiers comme une telle incapacité».

Toutefois, le terme se limite aux handicaps qui, moyennant des aménagements raisonnables, n'empêchent pas une personne d'entreprendre de façon raisonnable les tâches et activités constitutives du poste demandé ou attribué.

Il est contraire à la loi d'avoir des pratiques discriminatoires envers une personne en raison de son handicap en ce qui concerne son recrutement, son avancement, sa formation professionnelle, sa rémunération ou d'autres dispositions liées à l'emploi.

Un employeur n'a pas le droit de prendre des mesures discriminatoires en raison d'un antécédent de handicap ou d'un état considéré par les tiers comme handicap.

Il est également illégal de prendre des mesures discriminatoires en représailles suite au dépôt d'une plainte pour discrimination.

CHAMP D'APPLICATION

La loi de l'État de New York sur les droits de la personne ne s'applique PAS aux structures comptant moins de quatre employés.

QUESTIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

Un employeur n'a pas à interroger un employé potentiel d'une façon qui exprime clairement ou implicitement une discrimination envers un handicap. Par exemple :

- Êtes-vous porteur d'un handicap ?
- Avez-vous déjà été hospitalisé ou subi un traitement pour une maladie physique ou mentale ?
- Combien de jours de congé maladie avez-vous pris l'année dernière ?
- Demanderez-vous un congé pour traitement médical lorsque vous serez embauché ?
- Avez-vous déjà perçu des indemnités suite à un accident du travail ?

Les employeurs peuvent demander aux postulants/ employés de fournir la preuve qu'ils sont aptes à effectuer les tâches physiques requises par un poste en particulier, dans la mesure où tous les postulants doivent faire la preuve de leurs compétences et qualifications dans d'autres domaines.

Les employeurs peuvent faire passer des tests d'effort physique, de dextérité, d'endurance, de résistance etc., dans la mesure où ceux-ci ne sont pas discriminatoires. Ils doivent pouvoir apporter la preuve qu'ils sont liés aux tâches spécifiques de l'emploi en question et que tous les postulants à ce type de poste y sont soumis de la même manière pour cette catégorie d'emploi.

TÂCHES ESSENTIELLES D'UN POSTE

Un employeur peut interroger les postulants sur leur capacité à effectuer des fonctions ou des tâches spécifiques. Les dispositions de la loi sur les droits de la personne stipulent qu'une personne doit être capable d'effectuer de façon raisonnable les tâches essentielles d'un poste, c'est-à-dire les fonctions essentielles à cet emploi qui, si elles ne sont pas menées à bien, modifieraient fondamentalement le poste.

AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

Un aménagement raisonnable est un ajustement ou une modification du poste ou de l'environnement de travail permettant à une personne porteuse d'un handicap d'effectuer les tâches principales de son poste de façon raisonnable. Voici des exemples d'aménagements raisonnables :

- Modification du planning de travail
- Attribution des tâches non essentielles du poste à un tiers

- Acquisition ou modification des équipements
- Mesures pour rendre le lieu de travail accessible

Ne sont pas concernés par les aménagements raisonnables : les soins à la personne, comme par exemple la présence d'une aide à la personne, ou les aides sans lien direct avec le poste, comme un fauteuil roulant.

CONTRAINTE INJUSTIFIÉE

Un employeur n'est pas tenu de fournir des aménagements raisonnables si cela se traduit par une contrainte injustifiée pour lui. Une contrainte injustifiée est constituée par des difficultés ou des frais importants pour l'employeur, en fonction notamment de la taille de l'entreprise, du type d'action et de la nature et du coût des aménagements nécessaires.

AUTRES ASPECTS DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

L'employé doit faire connaître son handicap et les aménagements dont il a besoin à son employeur.

Un employeur peut demander un certificat médical pour étayer une demande d'aménagement raisonnable.

L'employeur est tenu de préserver la confidentialité de toute information concernant l'état de santé d'un employé.

Un employé peut suggérer mais non imposer un aménagement particulier. L'employeur a le droit de choisir l'aménagement raisonnable qu'il réalisera, dans la mesure où celui-ci permet d'atteindre le but recherché de manière efficace.

Un employé pour lequel des aménagements ont été réalisés doit continuer à être suffisamment performant et efficace dans son travail.

Pour obtenir davantage d'informations sur les lois interdisant les discriminations à l'égard des personnes porteuses d'un handicap ou sur les procédures à suivre pour déposer plainte, prenez contact avec l'un des bureaux de la Division des droits de la personne de l'État de New York ou consultez notre site Web : www.dhr.state.ny.us.