

# Foire aux questions

**Q :** Que signifie « accès égal et indépendant » ?

**R :** Les employeurs, les fournisseurs de logement et les entrepreneurs doivent apporter des aménagements et modifications à leurs politiques ou leurs espaces physiques afin de permettre aux personnes handicapées de continuer à travailler, de vivre à leur domicile ou d'accéder aux espaces publics.

**Q :** Comment la notion d'accès égal et indépendant se manifeste-t-elle concrètement ?

**R :** Exemples :

- Installation par un fournisseur de logement d'une rampe d'accès à l'entrée d'un bâtiment, de sorte que les résidents se déplaçant en fauteuil roulant puissent entrer et sortir en toute indépendance.
- Restaurant autorisant les personnes handicapées à être accompagnées de leurs animaux d'assistance afin qu'elles puissent profiter des services proposés comme tous les autres clients.
- Employeur équipant l'ordinateur d'une employée malvoyante d'un lecteur d'écran afin qu'elle puisse s'acquitter de ses obligations professionnelles.

**Q :** Qui assume les frais associés aux aménagements ?

**R :** Dans la quasi-totalité des cas, c'est à l'employeur, au fournisseur de logement ou à l'entrepreneur qu'il incombe de prendre à sa charge les frais relatifs aux aménagements.

**Q :** Comment un employeur, un fournisseur de logement ou un entrepreneur peut-il savoir quels aménagements sont nécessaires pour aider une personne handicapée ?

**R :** L'employeur, fournisseur de logement ou entrepreneur doit en premier lieu s'entretenir avec la personne demandant la modification pour définir quelles options sont réalisables pour lui permettre de continuer à travailler, de vivre à son domicile ou d'accéder à l'espace public.

Si vous estimez avoir été victime ou témoin d'un acte discriminatoire, **nous pouvons vous aider.** Appelez le **311** et demandez la **Commission des droits de l'homme de la ville de New York** ou appelez la Commission directement au **(212) 416-0197**.

# NYC

Commission des droits de l'homme

Bureau du Maire pour l'aide aux personnes handicapées

[NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights)

[NYC.gov/mopd](https://www.nyc.gov/mopd)

#EqualAccessNYC



@NYCCHR • @NYCDisabilities



**Protections offertes aux personnes handicapées aux termes de la législation relative aux droits de l'homme de la ville de New York**

Accès égal et indépendant pour tous les New-Yorkais

# NYC

Commission des droits de l'homme

Bureau du Maire pour l'aide aux personnes handicapées



## Accès égal et indépendant pour tous les New-Yorkais

La législation relative aux droits de l'homme de la ville de New York proscrit toute discrimination fondée sur le handicap d'une personne et vise à ce que les personnes handicapées résidant à New York jouissent d'un accès égal et indépendant. Cette législation fournit généralement plus de protections que l'Americans with Disabilities Act (ADA). Elle exige une évaluation individualisée des besoins d'une personne et crée l'obligation de réaliser des aménagements permettant de satisfaire à ces besoins. Elle part également du principe que tous les aménagements sont raisonnables, à moins qu'ils n'engendrent une « contrainte excessive » pour l'employeur, le fournisseur de logement ou l'entrepreneur.

## Scénarios d'aide à l'identification des discriminations

1. Barry est sourd et communique essentiellement en langage des signes. Lorsqu'il appelle un cardiologue pour prendre un rendez-vous, il explique son handicap et demande à ce qu'un interprète spécialiste du langage des signes soit présent lors du rendez-vous. La secrétaire lui dit de ne pas s'inquiéter et que le médecin communiquera par écrit avec lui. Barry insiste, mais la secrétaire lui répond qu'il devra venir avec son propre interprète. Barry décide d'annuler son rendez-vous, mettant ainsi sa santé en danger.
2. Kelly souffre d'une maladie chronique pour laquelle elle doit se rendre à un traitement une fois par semaine pendant les heures de travail, comme l'indique la documentation présentée à son supérieur hiérarchique. Celui-ci lui a dit qu'elle

devrait prendre sur ses congés maladie et qu'elle serait licenciée lorsqu'ils auront été épuisés. Kelly a été licenciée après avoir épuisé ses congés maladie.

3. Depuis quatre ans, John souffre d'un handicap qui le contraint à utiliser un scooter électrique pour ses déplacements. La porte d'entrée de sa salle de bains est trop étroite et il ne peut pas y entrer avec son véhicule. John a demandé à plusieurs reprises à son propriétaire d'élargir la porte de la salle de bains. Celui-ci lui a répondu que son immeuble n'est pas adapté aux personnes handicapées et qu'il ne lui aurait pas loué le logement s'il avait su que John souffrait d'un handicap.
4. Mary s'est rendue à un entretien d'embauche au cours duquel l'employeur lui a posé des questions sur ses antécédents en matière de santé mentale. Elle possède toutes les qualifications requises, mais après avoir avoué eu des problèmes d'anxiété par le passé, l'employeur ne l'a jamais recontactée.

