

FICHE DE RENSEIGNEMENTS : Protections contre la discrimination à l'emploi fondée sur des décisions en matière de santé sexuelle et reproductive

Depuis le 20 mai 2019, les New-Yorkais sont protégés contre la discrimination à l'emploi fondée sur leurs décisions en matière de santé sexuelle et reproductive. Cela signifie que les employeurs ne peuvent prendre aucune mesure défavorable, à l'encontre d'un employé, motivée de quelque manière que ce soit par ses décisions en matière de santé sexuelle ou reproductive.

Q. Qui est protégé ?

R. La plupart des employés et des candidats à l'emploi dans la ville de New York sont protégés. Si un employeur a quatre employés ou plus, il lui est interdit de faire preuve de discrimination à l'encontre des employés ou des candidats à un poste. Les travailleurs et les candidats sont protégés, qu'il s'agisse d'un poste à temps plein, à temps partiel ou d'un stage. Les entrepreneurs indépendants qui n'ont pas leurs propres employés sont également protégés.

Q. Que sont les « décisions en matière de santé sexuelle et reproductive » ?

R. Toute décision de recevoir des services liés à l'appareil reproducteur et à ses fonctions. Cela inclut, sans s'y limiter :

- services et conseils en matière de planification familiale, tels que l'avortement, le contrôle des naissances, la contraception d'urgence, la stérilisation et les tests de grossesse;
- les procédures médicales liées à la fertilité; et
- la prévention, le dépistage et le traitement des maladies sexuellement transmissibles.

Q. Cela inclut-il la décision de recevoir des soins d'hormonothérapie ou des soins liés à la transition pour les New-Yorkais transgenres ?

R. Oui. Les personnes transgenres sont protégées contre toute discrimination fondée sur leur décision de recevoir des soins d'hormonothérapie ou d'autres soins liés à la transition et impliquant l'appareil reproducteur ou ses fonctions. Cela peut également être discriminatoire sur la base du sexe et, dans certains cas, du handicap.

Q. Quel genre d'actions sont-elles interdites ?

R. Il est interdit aux employeurs de traiter les employés moins bien que les autres ou de les harceler en raison de leurs décisions en matière de santé sexuelle ou reproductive. Voici quelques exemples de violation :

- un employeur reproche de manière répétée à un employé de suivre un traitement de fécondation in vitro (FIV), qui, selon l'employeur, n'est pas « naturel »;
- un employeur licencie une employée après avoir appris que celle-ci s'est fait avorter;
- un superviseur évite les réunions avec l'un des employés de son équipe après avoir appris que celui-ci avait demandé un traitement préventif contre le virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

Q. Les employeurs sont-ils tenus d'offrir des aménagements, comme un congé pour une procédure médicale ou des rendez-vous médicaux, pour une décision relative à la santé sexuelle ou reproductive ?

R. Non. Toutefois, si la procédure ou les rendez-vous sont liés à un handicap, à la grossesse, à l'accouchement ou à un problème médical connexe, l'employeur peut être tenu de fournir un aménagement raisonnable. Pour plus d'informations, vous trouverez les orientations de la Commission sur la discrimination fondée sur la grossesse et la discrimination fondée sur le handicap à l'adresse nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page.

Q. Quelles sont les conséquences pour les employeurs qui enfreignent la loi ?

R. Ils peuvent être tenus de payer des dommages-intérêts, une amende ou être soumis à des mesures de redressement positives supplémentaires, telles que des obligations de formation et d'affichage.

Si vous avez été victime de discrimination fondée sur des décisions en matière de santé sexuelle et reproductive, nous pouvons vous aider. Communiquez avec la Commission des droits de la personne de New York en appelant le service 311 ou l'infoligne de la Commission directement au (212) 416-0197. Pour de plus amples renseignements, consultez le site nyc.gov/HumanRights.