

Guide pour les entreprises sur la mise en œuvre équitable du protocole « Key of NYC » (Clé pour la ville de New York)

La Commission des droits de l'homme de la ville de New York est une ressource pour vous aider à soutenir votre entreprise, à devenir un employeur plus inclusif et à conformer vos pratiques d'emploi à la loi sur les droits de l'Homme de la ville de New York (NYCHRL). Ce document fournit des informations sur la manière d'appliquer équitablement le protocole Key to NYC (Clé pour la ville de New York), qui exige que les clients et les employés présentent une preuve de vaccination avant de s'engager à certaines activités en intérieur.

À compter du 17 août 2021, les personnes âgées de plus de 12 ans devront prouver qu'elles ont reçu au moins une dose d'un vaccin COVID-19 autorisé à titre de mesure d'urgence par la FDA ou l'OMS pour les salles de restauration, les salles de sport et les salles de divertissement.

Lors de la mise en œuvre de cette nouvelle règle, les propriétaires d'entreprises :

1. Ne peuvent pas traiter **les clients ou les employés** différemment en raison de leur race, origine nationale, handicap, sexe, religion/croyance, âge, ou [autre caractéristique protégée par la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York \(NYCHRL\)](#). Par exemple, les chefs d'entreprises ne peuvent pas :
 - Examiner plus attentivement la preuve de vaccination lorsqu'elle est fournie par des personnes d'une race, d'une origine nationale ou d'une religion particulière, en se basant sur la perception que les personnes de ces groupes sont moins susceptibles d'être vaccinées ;
 - Exiger une preuve de vaccination uniquement pour les personnes âgées ou handicapées basée sur la conviction que la COVID-19 est plus dangereuse pour elles ; ou
 - Refuser d'accepter certains types de preuves valides de vaccination, comme les dossiers d'immunisation officiels de pays à l'extérieur des États-Unis ou les photographies de cartes de vaccination des CDC.
2. Devoir fournir un accueil raisonnable **aux clients** qui en ont besoin en raison d'un handicap.
 - Si un client n'est pas en mesure de présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap, vous devez engager avec cette personne un dialogue coopératif, ou une discussion de bonne foi, pour voir si un accueil raisonnable est possible.
 - L'accueil raisonnable peut prendre plusieurs formes. Par exemple, un client pourrait acheter de la nourriture à emporter, participer à un cours d'exercice virtuel ou parler avec un représentant commercial par téléphone.
 - Vous n'avez pas le droit de fournir un accueil raisonnable si cela constitue une menace directe pour d'autres clients ou employés de l'entreprise ou lui impose une contrainte excessive.
3. Devoir fournir un accueil raisonnable **aux clients** qui en ont besoin en raison d'un handicap, d'une grossesse, de croyances religieuses ou d'un statut de victime de violence familiale, de harcèlement ou de délits sexuels.
 - Si un(e) employé(e) a besoin d'une exception à l'obligation de vaccination ou d'un délai supplémentaire pour fournir sa preuve de vaccination pour une des raisons listées ci-dessus, vous devez engager avec cette personne un dialogue coopératif ou une discussion de bonne foi pour voir si un accueil raisonnable est possible.
 - L'accueil raisonnable peut prendre plusieurs formes. Par exemple, un(e) employé(e) pourrait

travailler à distance, effectuer ses tâches professionnelles à l'extérieur ou à l'écart des autres employés ou des clients, ou prendre un congé.

- Vous n'avez pas le droit de fournir un accueil raisonnable si cela constitue une menace directe pour d'autres clients ou employés de l'entreprise ou lui impose une contrainte excessive.

Est-ce que la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) concerne mon entreprise ?

Toutes les entreprises qui proposent des biens ou des services au public de la ville de New York ont des responsabilités envers les clients en vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL).

Tous les employeurs qui ont quatre¹ employés ou plus dans la ville de New York ont des responsabilités envers leurs employés, stagiaires et sous-traitants indépendants en vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL).

Que dois-je faire si un client sans preuve suffisante de vaccination demande à être servi ?

Les clients de moins de 12 ans sont dispensés de présenter une attestation de vaccination. Vous pouvez autoriser les clients sans preuve de vaccination qui sont âgés de 12 ans et plus à accéder à la partie intérieure de vos locaux pour des raisons rapides et limitées (par exemple, pour utiliser les toilettes, passer une commande de nourriture ou obtenir des informations sur l'adhésion), à condition que les clients portent un masque facial en permanence et qu'ils ne puissent pas maintenir une distance de 6 pieds avec les autres personnes.

Si un client de 12 ans et plus, souhaite accéder à la partie intérieure de vos locaux pour une raison autre que rapide ou limitée, mais qu'il déclare ne pas pouvoir présenter de preuve de vaccination en raison d'un handicap, vous devez engager un dialogue coopératif avec la personne, ou une discussion de bonne foi, pour voir s'il existe un accueil raisonnable qui permettrait au client d'accéder à vos biens ou services. Vous ne pouvez pas autoriser le client à accéder à la partie intérieure de vos locaux pour autre chose qu'une raison rapide et limitée, même à titre d'accueil raisonnable. Toutefois, dans la mesure du possible, la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) vous oblige à accueillir les clients qui ne sont pas capables de présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap en dehors de la partie intérieure de vos locaux, par exemple, en fournissant un service à l'extérieur, par téléphone ou au moyen d'une plateforme en ligne.

Exemple de scénario 1 :

Un client s'approche d'un restaurant et marche à l'intérieur, où il est accueilli par un serveur. Le serveur demande à voir la preuve de vaccination du client. Le client répond qu'il ne peut se faire vacciner en raison d'un problème de santé. Le serveur explique que le restaurant ne peut servir le client à l'intérieur du restaurant, mais qu'il serait heureux de l'installer dans son espace extérieur, ou de passer une commande à emporter que le client peut ramener chez lui. Le client accepte un menu à emporter, puis rentre chez lui et passe une commande par téléphone, que le personnel du restaurant livre au domicile du client, qui se trouve à deux coins de rue du restaurant. L'entreprise a procédé à un accueil raisonnable en livrant la nourriture des clients plutôt que de les servir dans la partie intérieure du restaurant. L'entreprise s'est conformée à la loi en trouvant un moyen d'accueillir le client sans le laisser accéder à la partie intérieure du restaurant pour un but autre que rapide et limité.

Exemple de scénario 2 :

Un client s'approche d'une salle de concert et marche à l'intérieur, où il est accueilli par un employé. Le client demande d'acheter un billet pour l'événement de cette soirée, qui se déroule en direct et ne sera pas enregistré. L'employé demande à voir la preuve de vaccination du client, mais ce dernier explique qu'il ne peut pas se faire vacciner en raison d'un problème de santé. L'employé déclare que, malheureusement, il n'y a aucun moyen

¹ Les interdictions de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) contre la discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel, s'appliquent à tous les employeurs, quelle que soit leur catégorie.

pour le client d'assister au spectacle en dehors de la partie intérieure des locaux ou à distance, mais il invite le client à visiter le site Web du lieu, où des enregistrements d'autres spectacles peuvent être visionnés. L'entreprise s'est conformée à la loi en engageant un dialogue de coopération avec le client, même si aucun accueil raisonnable n'était disponible.

Exemple de scénario 3 :

Un client s'approche d'une salle de gymnastique et marche à l'intérieur, où il est accueilli par un employé. Le client demande de s'inscrire à un cours d'exercice. L'employé demande à voir la preuve de vaccination du client, mais ce dernier explique qu'il n'est pas vacciné parce que la vaccination entre en conflit avec ses croyances religieuses. L'employé affirme que, malheureusement, seuls les clients vaccinés sont autorisés à participer à des cours d'exercices intérieurs parce que la salle de sport est concernée par Key to NYC (Clé pour la ville de New York). Le client quitte la salle de sport. L'entreprise s'est conformée à la loi car ce client n'a pas droit à un accueil raisonnable pour son incapacité à présenter une preuve de vaccination.

Comment puis-je obtenir plus d'informations sur la mise en œuvre équitable du protocole Key to NYC (Clé pour la ville de New York) ?

Visitez le site [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights). Vous pouvez en savoir plus sur vos responsabilités en tant que propriétaire d'entreprise en vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) et vous inscrire gratuitement à un atelier.

Quel type de documentation dois-je exiger des clients qui déclarent ne pas être en mesure de présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap ?

Les entreprises ne doivent pas demander aux clients de fournir une preuve de leur incapacité si le client déclare qu'il ne peut présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap. Au lieu de cela, les entreprises doivent engager un dialogue coopératif avec ces clients pour voir s'il existe un accueil raisonnable qui ne constituerait pas une menace directe ou une contrainte excessive pour leur entreprise.

Dois-je fournir un accueil raisonnable à un client qui ne peut présenter une preuve de vaccination pour une raison non liée à son propre handicap ?

Non. Seuls les clients qui ne sont pas capables de présenter une preuve de vaccination en raison de leur propre handicap ont droit à un accueil raisonnable en vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL).

Que dois-je faire si un(e) employé(e) n'a pas de preuve suffisante de vaccination ?

Parlez avec votre employé(e) pour connaître la raison pour laquelle il n'a pas la preuve requise. Si la raison est liée à un handicap, une grossesse, de croyances religieuses ou un statut de victime de violence familiale, de harcèlement ou de délits sexuels, vous devez engager avec votre employé un dialogue coopératif ou une discussion de bonne foi sur les types d'accueil raisonnable possibles. Par exemple, l'employé pourrait être capable de travailler à distance, de travailler à l'extérieur de la partie intérieure des locaux ou de travailler dans une zone séparée des autres employés et clients. Vous n'êtes pas tenu de fournir à un employé un accueil raisonnable si cela entraîne un risque significatif de préjudice important pour la santé et la sécurité des autres employés ou des clients, ou si cela impose une contrainte excessive à votre entreprise. S'il n'existe pas d'accueil raisonnable permettant à l'employé(e) de continuer à exercer ses fonctions sans constituer une menace directe ou une contrainte excessive, vous pouvez proposer à votre employé(e) un congé jusqu'à ce que cette personne soit en mesure de fournir une preuve de vaccination, qu'elle puisse retourner au travail en toute sécurité. Vous ne devez pas payer votre employé(e) pendant son congé, sauf si vous payez d'autres travailleurs qui ne sont pas en mesure de travailler pour des raisons similaires.

Quel type de documentation dois-je exiger des employés qui cherchent un accueil raisonnable ?

- Si votre employé(e) souhaite bénéficier d'un accueil raisonnable en raison d'un handicap ou d'une grossesse, vous pouvez lui demander un certificat de son médecin traitant. Ce certificat ne doit pas nécessairement préciser l'état de santé particulier de l'employé(e) ou son état de grossesse, mais doit

confirmer que l'employé(e) est actuellement dans l'incapacité de présenter une pièce justificative de vaccination.

- Si votre employé(e) cherche un accueil raisonnable en raison de ses croyances religieuses, vous pouvez demander des documents à l'appui seulement s'il a un fondement objectif pour remettre en question la sincérité du du fondement religieux déclaré de votre incapacité à présenter une preuve de vaccination.
- Si votre employé(e) cherche un accueil raisonnable en raison de son statut de victime de violence conjugale, de délits sexuels ou de harcèlement, vous pouvez demander une note d'un prestataire de services connexes justifiant votre incapacité à présenter une preuve de vaccination.

L'un(e) de mes employé(e)s n'est pas vacciné(e), mais pas en raison d'un handicap, d'une grossesse, de ses croyances religieuses, ou de son statut de victime de violence conjugale, de harcèlement ou de délits sexuels. Puis-je les licencier ? Est-ce que je dois le faire ?

En vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL), les employés n'ont droit qu'à un accueil raisonnable pour les besoins liés à leurs propre handicap, à une grossesse, des croyances religieuses ou un statut de victime de violence familiale, de harcèlement ou de délits sexuels. Vous n'avez pas le droit de fournir un accueil raisonnable à un(e) employé(e) qui n'entre pas dans ces catégories et vous pouvez licencier cette personne si elle ne peut présenter une preuve de vaccination. Si vous choisissez de ne pas licencier cette personne, vous ne pouvez pas l'autoriser à travailler dans la partie intérieure de vos locaux et vous pouvez seulement lui permettre d'y accéder dans un but rapide et limité, comme se changer dans un vestiaire, au cours duquel cette personne doit porter un masque facial en permanence lorsqu'elle ne peut maintenir une distance de 6 pieds avec les autres personnes.