

Guide pour les clients et les employés sur la mise en œuvre équitable du protocole Key to NYC (Clé pour la ville de New York)

Ce document fournit des informations concernant votre droit à un traitement équitable par Key to NY (Clé pour la ville de New York) qui exige que les clients et les employés présentent une preuve de vaccination avant de s'engager dans certaines activités intérieures.

À compter du 17 août 2021, les personnes de 12 ans et plus 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 repas en salle, le sport en salle et les divertissements en salle.

En tant que client ou employé d'une entreprise concernée par le protocole Key to NYC (Clé pour la ville de New York), vous avez le droit, en vertu de la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) de :

1. Être à l'abri de toute discrimination ou harcèlement basé sur votre 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 \(NYCHRL\)](#) lorsque vous fréquentez une entreprise ou que vous allez travailler. Par exemple, les chefs d'entreprise concernés par Key to NYC (Clé pour la ville de New York) ne peuvent pas :
 - Examiner votre preuve de vaccination plus attentivement que celle fournie par d'autres personnes en se fondant sur l'idée que les personnes de votre race, de votre origine nationale ou de votre religion sont moins susceptibles d'être vaccinées ;
 - Exiger une preuve de vaccination uniquement pour les personnes âgées ou handicapées, au motif 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. En tant que client, vous avez droit à un accueil raisonnable pour vous permettre d'accéder aux services de l'entreprise si vous n'êtes pas en mesure de présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap. Toutefois, l'entreprise n'a 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.
 - Si vous ne pouvez pas présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap, l'entreprise doit engager avec vous 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.
3. En tant que client, vous avez droit à un accueil raisonnable pour vous permettre d'effectuer votre travail. Si vous ne pouvez pas présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap, d'une grossesse, d'une conviction religieuse, ou de votre statut de victime de violence conjugale, de harcèlement ou de délits sexuels. Toutefois, votre employeur n'a 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.

- Si vous avez besoin d'une exception à l'obligation de vaccination ou d'un délai supplémentaire pour fournir une preuve de vaccination pour l'une des raisons énumérées ci-dessus, votre employeur doit engager avec vous 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 en dehors de la partie intérieure des locaux ou dans un endroit isolé des autres employés, ou prendre un congé autorisé.

Qui est protégé par la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) ?

Les clients sont protégés s'ils fréquentent une entreprise qui propose des biens ou des services au public de la ville de New York. Les employés sont protégés s'ils travaillent ou postulent pour travailler pour un employeur de la ville de New York qui a quatre employés¹ ou plus. Les employés sont protégés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, qu'il s'agisse d'employés, de stagiaires ou d'entrepreneurs indépendants, et peu importe leur statut d'immigrant.

Si je suis un client et que je ne peux pas présenter une attestation de vaccination en raison d'un handicap, que dois-je faire ?

Les clients de moins de 12 ans sont dispensés de présenter une attestation de vaccination. Les clients de 12 ans ou plus qui ne disposent pas d'une preuve suffisante de vaccination peuvent toujours accéder à la partie intérieure des locaux d'une entreprise pour des raisons rapides et limitées (par exemple, pour utiliser les toilettes ou passer une commande de nourriture), à condition que le client porte un masque facial en permanence lorsqu'il ne peut maintenir une distance de 6 pieds avec les autres personnes.

Si vous avez 12 ans ou plus et que vous souhaitez accéder à la partie intérieure des locaux d'une entreprise concernée par Key to NYC (Clé pour la ville de New York) mais que vous ne pouvez pas présenter de preuve de vaccination en raison d'un handicap, vous devez parler avec le propriétaire de l'entreprise ou ses employés pour voir s'il existe un accueil raisonnable qui vous permettrait d'accéder aux biens ou aux services de l'entreprise sans constituer une menace directe ou une contrainte excessive pour l'entreprise. L'entreprise doit engager un dialogue coopératif avec vous, ou une discussion de bonne foi, sur vos besoins et les types d'accueil possibles. L'entreprise n'est pas tenue de vous laisser accéder à la partie intérieure de ses locaux pour autre chose qu'une utilisation rapide et limitée. Toutefois, l'entreprise peut être en mesure de vous servir à l'extérieur, par téléphone ou par le biais d'une plateforme en ligne plutôt qu'à l'intérieur de ses locaux.

En tant que client, quel genre de preuve les entreprises peuvent-elles exiger de mon incapacité à présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap ?

Les entreprises ne doivent pas vous demander de prouver que vous avez un handicap, ni vous poser des questions envahissantes sur la nature de votre handicap. Les entreprises doivent plutôt engager avec vous un dialogue coopératif pour voir s'il existe un accueil raisonnable qui vous permettrait d'être servi sans constituer une menace directe ou une contrainte excessive pour l'entreprise, ses employés ou les autres clients.

Si je suis un client et que je ne peux pas présenter une preuve de vaccination pour une raison autre que mon propre handicap, ai-je droit à un accueil raisonnable ?

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

Si je suis un client et que je ne peux pas présenter une preuve de vaccination en raison d'un handicap, que dois-je faire ?

Parlez à votre employeur et faites-lui savoir que vous ne pouvez pas présenter de preuve de vaccination, ainsi

¹ La loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYCHRL) protège tous les employés de toute discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel, quelle que soit la catégorie de leur employeur.

que la raison de cette impossibilité. Si la raison est due à un handicap, une grossesse, des convictions religieuses ou à votre statut de victime de violence conjugale, de harcèlement ou de délits sexuels, votre employeur est tenu d'engager avec vous un dialogue coopératif, ou une discussion de bonne foi, sur vos besoins et les types d'accueil possibles. Votre employeur n'est pas tenu de vous fournir un accueil raisonnable qui entraînerait un risque important de préjudice grave pour votre santé ou votre sécurité, ou pour la santé ou la sécurité d'autres employés ou clients. Cependant, vous et votre employeur devriez travailler ensemble pour voir s'il y a une façon de continuer à effectuer votre travail sans présenter de menace directe ou de contrainte excessive pour l'entreprise. Par exemple, vous pourriez 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 personnes. S'il n'y a pas d'accueil raisonnable qui vous permettrait d'accomplir vos tâches en toute sécurité, votre employeur peut vous offrir un congé jusqu'à ce que vous soyez en mesure de prouver que vous avez été vacciné(e) ou que vous puissiez reprendre le travail en toute sécurité.

Si vous avez perdu votre preuve de vaccination et avez besoin d'aide pour obtenir un remplacement, vous pouvez demander une copie de votre dossier de vaccination [ici](#).

En tant qu'employé(e) qui demande un accueil raisonnable, quel genre de preuve mon employeur peut-il exiger ?

- Si vous souhaitez bénéficier d'un accueil raisonnable à cause d'un problème de santé ou d'une grossesse, votre employeur peut demander un certificat médical attestant de votre incapacité à présenter une pièce justificative de vaccination. Toutefois, le certificat ne doit pas nécessairement préciser votre état de santé ou révéler que vous êtes enceinte.
- Si vous demandez un accueil raisonnable en raison de vos convictions religieuses, votre employeur peut demander des documents à l'appui s'il a un fondement objectif pour remettre en question la sincérité du fondement religieux déclaré de votre incapacité à présenter une preuve de vaccination.
- Si vous demandez un accueil raisonnable en raison de votre statut de victime de violence conjugale, de délits sexuels ou de harcèlement, votre employeur peut demander une note d'un prestataire de services connexes justifiant votre incapacité à montrer une preuve de vaccination.

Si je suis employé(e) et que je ne veux pas me faire vacciner, ai-je droit à un accueil raisonnable ?

Non. Les employés n'ont droit qu'à un accueil raisonnable pour les besoins liés à leurs propres incapacités, grossesses, croyances religieuses ou statut de victime de violence familiale, de harcèlement ou de délits sexuels.

Que dois-je faire si je pense qu'une entreprise concernée par Key to NYC (Clé pour la ville de New York) n'a pas respecté les règles décrites ici ?

Appelez la Commission des droits de l'Homme au (212) 416-0197 ou soumettez une demande sur [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights). Vous pouvez laisser une information anonyme ou déposer une plainte sur ce qui vous est arrivé.