

AVIS

Aménagements liés à la grossesse en milieu de travail

Conformément à la Loi sur les droits de la personne de la ville de New York (NYC Human Rights Law), tout employeur comptant au moins quatre employé(e)s, ou au moins un(e) employé(e) domestique, est tenu de fournir des mesures d'aménagement raisonnables aux personnes enceintes, ayant accouché ou rencontrant des problèmes de santé liés à la grossesse. Ces aménagements visent à permettre aux employé(e)s de continuer à travailler et/ou de reprendre leur emploi promptement, tout en favorisant une grossesse saine. La loi exige que les employeurs informent par écrit leurs employé(e)s de leurs droits. Le présent document peut être utilisé pour répondre à cette obligation. Par conséquent, cet avis doit être affiché sur le lieu de travail.

EMPLOYEURS

Vous devez mettre en place une politique et un protocole clairs permettant à vos employé(e)s de formuler des demandes d'aménagement raisonnable. Collaborez avec les personnes enceintes travaillant dans votre entreprise afin de convenir rapidement de mesures adaptées qui :

- Reconnaittent la valeur de leurs contributions au sein de l'entreprise.
- Permettent à l'employé(e) de répondre aux exigences essentielles de son poste.
- Favorisent son maintien en emploi aussi longtemps qu'il/elle est en mesure de travailler.
- Répondent aux besoins de votre employé(e) et n'imposent pas de contrainte excessive à votre entreprise.

Les employeurs doivent mettre en place une politique relative à la lactation, l'afficher sur le lieu de travail, la fournir aux employé(e)s dès leur embauche, et la rendre accessible sur l'intranet de l'entreprise, le cas échéant. Voici un exemple de politique :



Ignorer une demande d'aménagement raisonnable, tarder à y répondre, sanctionner ou congédier un(e) employé(e) après une telle demande peut entraîner des dommages-intérêts et des sanctions civiles. Les employeurs n'ont pas le droit d'exiger une preuve de grossesse. Une attestation médicale ne peut être demandée que si l'aménagement sollicité comprend un congé et uniquement si cette demande est permise par la loi (municipale, étatique ou fédérale), notamment en vertu de la Loi sur le droit aux congés payés pour raisons de santé ou de sécurité de la ville de New York (NYC Earned Safe and Sick Time Act).

NYC.gov/HumanRights ou appelez le 212-416-0197

     @NYCCHR

EMPLOYÉES

Si vous avez besoin de mesures d'adaptation raisonnables pour pouvoir continuer à travailler ou pour demeurer employé(e), vous avez le droit de formuler une demande. Voici quelques exemples, sans s'y limiter :

- Pauses (par exemple pour aller aux toilettes, manger ou boire, ou prendre un repos nécessaire).
- Aménagements dans votre environnement de travail, tels qu'un siège adapté ou un ventilateur.
- Aide pour les tâches physiquement exigeantes.
- Congé ou ajustement d'horaire.
- Un espace privé et propre, autre que les toilettes, ainsi qu'au moins 30 minutes de pause payée pour l'extraction du lait maternel, avec la possibilité d'utiliser d'autres périodes de pause/repas payées si ces 30 minutes sont insuffisantes.
- Service réduit ou transfert temporaire à un autre poste.
- Congé de convalescence suite à l'accouchement.

L'adaptation raisonnable appropriée pour un(e) employé(e) doit être en adéquation avec ses besoins spécifiques, ainsi qu'avec ceux de l'employeur. Si votre demande d'adaptation raisonnable a été ignorée ou refusée sans solution appropriée, nous pouvons vous aider. Pour le signaler, contactez la Commission des droits humains de la ville de New York (NYC Commission on Human Rights) au 212-416-0197.