



# Loi sur les Américains handicapés



Figure 1 Crédit photo : Gil Garcetti

La loi sur les Américains handicapés (Americans with Disabilities Act) interdit toute forme de discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap et garantit leur droit à participer pleinement à tous les aspects de la société.

## Q : Qu'est-ce que la Loi sur les Américains handicapés (Americans with Disabilities Act (ADA))?

L'ADA est une loi fédérale novatrice adoptée par le Congrès en 1990, qui interdit la discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap dans les activités de la vie quotidienne.

Elle comporte cinq parties, appelées « titres », qui établissent des exigences couvrant différents aspects de la vie, notamment l'emploi, l'éducation et les transports. Ces exigences s'appliquent à de nombreux lieux publics ainsi qu'à des établissements privés ouverts au public.

L'objectif de L'ADA est de supprimer les obstacles et de donner à chacun les mêmes chances de réussir.

### **Q : Qui est protégé par l'ADA?**

L'ADA s'applique à toute personne présentant une déficience physique ou mentale limitant de manière substantielle une ou plusieurs activités majeures de la vie. Parmi ces activités figurent, par exemple, le sommeil, la parole, la marche et le travail.

### **Q : Qui est lié par l'ADA?**

Les entreprises privées de plus de 15 employés, les agences gouvernementales locales et d'État, les entreprises ouvertes au public, les installations commerciales, les fournisseurs de transport et les entreprises de télécommunication doivent tous se conformer aux exigences de l'ADA.

### **Q : Qu'est-ce que le titre I de l'ADA ?**

Le titre I de l'ADA (Americans with Disabilities Act) interdit aux employeurs de discriminer les candidats qualifiés en raison de leur handicap lors des décisions d'embauche. Les employés handicapés doivent bénéficier des mêmes avantages que les autres employés, qu'il s'agisse du transport, du matériel de formation ou de l'accès aux toilettes réservées au personnel.

Une fois embauchée, une personne handicapée ne peut être harcelée, licenciée ni rémunérée de manière inéquitable en raison de son handicap.

Le titre I impose également la mise en place d'aménagements raisonnables pour les employés qui en ont besoin. Ces aménagements peuvent inclure l'accessibilité des espaces communs tels que les salles de pause et les toilettes, la fourniture de technologies d'assistance, la modification d'équipements comme les bureaux ou les téléphones, ainsi que l'adaptation des horaires de travail ou la restructuration des postes afin de tenir compte des besoins spécifiques liés au handicap.

### **Q : Quelle est la définition d'un employé ou d'un candidat qualifié selon l'ADA ?**

Un employé ou un candidat qualifié atteint d'un handicap est défini comme une personne qui, avec ou sans aménagements raisonnables, peut accomplir les fonctions essentielles du poste en question.

### **Q : Dois-je parler d'aménagements lors d'un entretien d'embauche ?**

Si l'entretien est prévu dans une salle de conférence située à un étage supérieur d'un bâtiment sans ascenseur, une personne en fauteuil roulant peut demander à ce qu'il ait lieu dans un bureau situé au rez-de-chaussée.

Toutefois, si aucun aménagement n'est nécessaire, les candidats en situation de handicap ne sont pas obligés de mentionner leur handicap ou leurs besoins lors de l'entretien d'embauche. Les employeurs ne peuvent pas poser de questions relatives au handicap pendant l'entretien, mais ils peuvent demander aux candidats comment ils envisagent d'accomplir les tâches spécifiques du poste, avec ou sans aménagements.

Une offre d'emploi peut être conditionnée aux résultats d'un examen médical, mais uniquement si cet examen est exigé pour tous les employés potentiels occupant des emplois similaires.

Une fois embauchés, les employés ne sont pas tenus de divulguer leur handicap à leurs collègues, mais ils doivent informer un membre de la direction ou du service des ressources humaines s'ils souhaitent demander des aménagements. Ces aménagements peuvent être demandés dès le début de l'emploi ou à tout moment par la suite ; il n'y a pas de limite de temps pour ces demandes. De plus, au fur et à mesure que le handicap évolue ou que la personne vieillit, les besoins peuvent changer.

### **Q : Quand un employeur peut-il refuser de fournir un aménagement?**

Un employeur n'est pas tenu de procéder à un aménagement s'il impose une « contrainte excessive » au fonctionnement de l'entreprise ou s'il réduit les normes de qualité ou de production.

L'ADA définit une contrainte excessive comme une mesure trop difficile ou trop coûteuse à mettre en place, en tenant compte de la taille de l'employeur, de ses ressources financières et des besoins de l'entreprise. Cependant, un employeur ne peut pas refuser un aménagement uniquement en raison de son coût. Lorsqu'un aménagement est considéré comme une contrainte excessive, l'employeur doit essayer de trouver une solution alternative. Si plusieurs aménagements sont susceptibles de répondre aux besoins de l'employé, l'employeur peut choisir celui qu'il souhaite mettre en œuvre.

## Q : L'ADA a-t-elle une incidence sur l'assurance de mon lieu de travail ?

L'ADA n'oblige pas les entreprises à couvrir les maladies préexistantes ou tous les frais médicaux liés à un handicap. La loi exige seulement que les employés handicapés bénéficient d'un accès égal à la même couverture d'assurance que celle offerte aux autres employés.

## Q : Qu'est-ce que le titre II de l'ADA ?

Le titre II de l'ADA exige que les gouvernements locaux et d'État offrent aux personnes atteintes d'un handicap des chances égales de bénéficier des programmes, services et activités.

Cela peut inclure, par exemple, l'autorisation d'entrée des chiens d'assistance dans des bâtiments où les animaux de compagnie sont interdits, l'installation de rampes ou d'ascenseurs pour fauteuils roulants dans les lieux accueillant des réunions publiques, ou la mise à disposition d'un preneur de notes pour une personne ayant une dextérité limitée, notamment lorsqu'elle fait partie d'un jury. Une école publique ou une université doit déplacer un cours d'une salle de classe inaccessible vers un lieu accessible afin d'accueillir un étudiant utilisant un fauteuil roulant. Les élections locales doivent se dérouler dans des bâtiments accessibles. Les transports publics — y compris les autobus, les trains rapides et légers, les trains de banlieue ainsi que les trains interurbains tels qu'Amtrak — doivent offrir des aménagements comme des rampes, des ascenseurs, des modifications des emplacements des arrêts, ainsi que des places assises réservées aux usagers atteints d'un handicap.

## Q : Qu'est-ce que le titre III de l'ADA ?

Le titre III de l'ADA interdit aux entreprises ouvertes au public, notamment les banques, les restaurants, les supermarchés, les hôtels, les centres commerciaux, les stades privés, les cinémas, les crèches privées, les écoles et universités, les bureaux de comptables ou d'assureurs, les cabinets d'avocats et de médecins, les musées ainsi que les clubs de santé, de pratiquer des discriminations à l'encontre des personnes atteintes d'un handicap.

Ces entreprises doivent garantir l'égalité des chances et l'accès aux biens et services qu'elles proposent. Par exemple, un grand magasin doit modifier sa politique limitant à une seule personne l'accès à la cabine d'essayage si un client paralysé a besoin de l'aide d'un soignant pour essayer des vêtements. Des rampes d'accès peuvent être installées dans une salle de sport locale, et les allées d'un restaurant doivent être suffisamment larges pour permettre la circulation des fauteuils roulants. De plus, les animaux d'assistance doivent être autorisés à pénétrer dans ces établissements, même si une politique interdit généralement les animaux de compagnie.

## Q : Qu'est-ce que le titre IV de l'ADA ?

Le titre IV de l'ADA impose aux entreprises de télécommunications de fournir des services équivalents aux clients atteints d'un handicap, en particulier ceux qui sont sourds ou malentendants. Ces services comprennent les téléimprimeurs (ATS), les services de relais de télécommunications (SRT) et d'autres télécommunications accessibles.

## Q : Qu'est-ce que le titre V de l'ADA ?

Le titre V de l'ADA couvre des dispositions diverses et techniques qui s'appliquent à tous les titres, y compris des dispositions anti-représailles qui protègent les personnes qui exercent leurs droits en vertu de l'ADA.

## Q : Que dois-je faire si je pense que mes droits en vertu de l'ADA ont été violés ?

Si vous pensez avoir été victime d'une discrimination en raison de votre handicap, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) ou du ministère américain de la justice (DOJ).

Pour les plaintes relatives au titre I (discrimination sur le lieu de travail), contactez l'EEOC ou la « Fair Employment Practices Agency » (FEPA) de votre région. (Pour obtenir une liste des bureaux FEPA par État, veuillez consulter le site web de l'EEOC à l'adresse suivante <https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>.) Un formulaire de plainte est également disponible sur le site web de l'EEOC à l'adresse suivante <https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint>. Il est illégal pour les employés d'être punis ou de subir des représailles pour avoir signalé des violations.

Pour les plaintes relevant du titre II ou III (contre une entité gouvernementale étatique ou locale ou une entreprise ouverte au public, telle qu'un restaurant, un cabinet médical, un magasin de détail, un hôtel, etc.) contactez le ministère de la Justice (DOJ) en ligne, par courrier ou par fax. Consultez le site web du DOJ à l'adresse suivante <https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting> pour plus d'informations et des liens pour déposer une plainte.

Pour savoir comment déposer une plainte relative à l'ADA, consultez le site : [http://www.ada.gov/filing\\_complaint.htm](http://www.ada.gov/filing_complaint.htm)

## Q : Où puis-je obtenir d'autres informations sur l'ADA ?

Contactez la ligne d'information ADA (<https://www.ada.gov/infoline/>) de la division des droits civils du ministère de la justice en appelant le 1-800-514-0301 ou le 1-833-610-1264 (TTY). Les représentants sont disponibles les lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h30 à 12h, et le jeudi de 15h à 17h30. Vous pouvez également envoyer vos questions au coordinateur de la sensibilisation de la communauté à l'ADA à l'adresse suivante [Disability.Outreach@usdoj.gov](mailto:Disability.Outreach@usdoj.gov).

En outre, le réseau national ADA, financé par le National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research, fournit des informations, des conseils et des formations sur l'ADA par l'intermédiaire de dix centres régionaux ADA répartis sur l'ensemble du territoire américain. Visitez son site web à l'adresse <https://adata.org/national-network> pour des webinaires gratuits, des vidéos, des fiches d'information et des liens vers des centres régionaux et d'autres ressources.

*Sources : Division des droits civils du ministère américain de la justice, Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi, Réseau national ADA.*

### **Vous avez besoin de parler à quelqu'un ?**

Nos spécialistes de l'information sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Appelez le numéro gratuit 1-800-539-7309 du lundi au vendredi, de 7 h à 20 h, heure de l'Est.

Vous pouvez aussi programmer un appel ou poser une question en ligne à l'adresse <https://connect.paralysis.org/fr/send-us-your-question>

Les informations contenues dans ce message sont présentées dans le but de vous éduquer et de vous informer sur la paralysie et ses effets. Aucun élément contenu dans ce message ne doit être interprété comme un diagnostic ou un traitement médical, ni n'est destiné à être utilisé à cette fin. Il ne doit pas remplacer l'avis de votre médecin ou d'un autre prestataire de soins de santé qualifié. Si vous avez des questions relatives aux soins de santé, veuillez appeler ou consulter rapidement votre médecin ou un autre prestataire de soins de santé qualifié. Consultez toujours votre médecin ou un autre prestataire de soins de santé qualifié avant d'entreprendre un nouveau traitement, un régime ou un programme de remise en forme. Vous ne devez jamais ignorer un avis médical ou tarder à le demander en raison de ce que vous avez lu dans le présent message.

Cette publication est soutenue par l'Administration for Community Living (ACL), U.S. Department of Health and Human Services (HHS), dans le cadre d'une aide financière d'un montant total de \$10,000,000 financée à 100 % par l'ACL/HHS. Le contenu est celui de l'auteur ou des auteurs et ne représente pas nécessairement le point de vue officiel de l'ACL/HHS ou du gouvernement des États-Unis, ni une approbation de leur part.