

Cette publication présente des informations datant du 10 novembre 2020.
Veuillez également consulter le site nyc.gov/workers.

Le retour sur le lieu de travail pendant la crise de la COVID-19 : informations importantes pour les employés à domicile et leurs employeurs

L'emploi à domicile est unique : le lieu de travail est une maison privée. Les employés à domicile incluent les nourrices, les femmes de ménage, les aides ménagères, les professionnels de santé à domicile et les prestataires de services de garde d'enfants à domicile.¹ Cette publication vise à fournir des informations importantes en matière de santé et de sécurité pour les employés à domicile et leurs employeurs pendant la pandémie de COVID-19. Les sections sont les suivantes :

- I. Les bonnes pratiques recommandées pour les employés à domicile
- II. Liste de contrôle et ressources pour les employeurs
- III. Autres ressources pour les employés à domicile

Les directives de l'État de New York en matière de santé et de sécurité, qui concernent l'emploi en entreprise et à domicile, sont disponibles à l'adresse forward.ny.gov.

Une bonne communication alliée à une collaboration efficace seront les meilleurs outils pour permettre aux employés comme aux employeurs d'assurer leur sécurité et de réduire les risques de transmission dans le cadre d'un foyer privé.

RAPPELEZ-VOUS LES QUATRE ACTIONS PRINCIPALES POUR PRÉVENIR LA TRANSMISSION DE LA COVID-19 :

1. **Restez chez vous si vous êtes malade** : restez chez vous si vous êtes malade sauf pour recevoir des soins médicaux indispensables (y compris des [analyses](#)) ou pour faire des commissions essentielles.
2. **Respectez la distanciation physique** : restez à une distance d'au moins 1,8 m (six pieds) des autres personnes.
3. **Portez un masque sur le visage** : protégez les personnes de votre entourage. Même si vous ne présentez aucun symptôme, vous pouvez être contagieux et répandre la maladie lorsque vous toussiez, que vous éternuez ou que vous parlez. Le port du masque permet de limiter la propagation de la COVID-19.
4. **Pensez aux techniques pour garder une bonne hygiène des mains** : lavez-vous régulièrement les mains à l'eau et au savon ou, si vous n'y avez pas accès, utilisez un gel hydroalcoolique. Nettoyez régulièrement les surfaces fréquemment touchées. Évitez de vous toucher le visage sans vous être lavé les mains et toussiez ou éternuez dans votre coude, pas dans vos mains.

Lisez [Ce que les New-Yorkais doivent savoir maintenant sur la COVID-19 \(What New Yorkers Need to Know Now About COVID-19\)](#), disponible sur le site internet du Département de la santé et de l'hygiène mentale de la ville de New York : nyc.gov/health. Cliquez sur COVID.

¹ L'emploi à domicile comprend plusieurs types d'emploi. Le Département de la santé et de l'hygiène mentale de la ville de New York (NYC Department of Health and Mental Hygiene) a publié précédemment ses [Conseils liés à la COVID-19 pour les professionnels de santé à domicile et les professionnels de santé communautaires \(COVID-19 Guidance for Home Health Care Workers and Community Health Care Workers\)](#) (incluant des aides pour les personnes âgées et malades) disponibles sur nyc.gov/health. Cliquez sur COVID.

I. Les bonnes pratiques recommandées pour les employés à domicile

1. Discutez et élaborez un Plan de sécurité avec votre employeur et suivez scrupuleusement ce plan.
2. Préparez-vous à une potentielle exposition à la COVID-19.
3. Informez-vous sur vos droits concernant vos congés payés et/ou une période de congés autorisée en cas d'exposition.
4. Discutez régulièrement et ouvertement avec votre employeur de vos difficultés en matière de santé et de sécurité, y compris à propos de l'efficacité du Plan de sécurité, pour résoudre les problèmes.

Bonne pratique n°1 : Discutez et élaborez un Plan de sécurité avec votre employeur et suivez scrupuleusement ce plan.

En discutant avec votre employeur de vos actions mutuelles de protection contre la COVID-19, vous pourrez mettre les attentes et les pratiques convenues par écrit. Le Plan de sécurité élaboré sera utile à la fois pour votre employeur et pour vous, puisque vous avez potentiellement à vos domiciles des adultes plus âgés ou des personnes avec des problèmes médicaux qui ont plus de risques de contracter une forme plus sévère de la COVID-19,² des personnes qui se déplacent pour se rendre sur leur lieu de travail et d'autres sujets d'inquiétudes potentiels.

Le Plan de sécurité doit inclure au minimum les éléments suivants :

Dépistage sanitaire	<ul style="list-style-type: none">• Identifiez les sujets qui réaliseront les dépistages sanitaires, les personnes qui passeront le test de la COVID-19³ et le moment, et la manière dont vous suivrez les informations.• Les dépistages doivent être réalisés au début de chaque journée de travail. Votre employeur, les membres de son foyer et vous-même devez réaliser des dépistages sanitaires. <i>Gardez à l'esprit que toutes les personnes infectées par la COVID-19 ne présenteront pas de symptômes, alors il est important de ne pas demander uniquement la présence de symptômes visibles comme de la fièvre ou de la toux mais aussi la possibilité d'avoir été en contact avec une personne qui a été déclarée positive au test de la COVID-19 et/ou qui est récemment revenue d'un État ou d'un pays figurant sur la liste de quarantaine de l'État de New York.⁴</i>• Un outil de dépistage de la COVID-19 est disponible sur le site nyc.gov/health. Cliquez sur COVID.
Équipements de protection	<ul style="list-style-type: none">• Votre employeur doit fournir des équipements de protection individuelle (EPI), par exemple des masques, gratuitement et en quantité suffisante afin que vous ne deviez jamais travailler à domicile sans les EPI appropriés.• Identifiez tous les EPI obligatoires, y compris les personnes qui doivent porter des EPI et les moments où elles doivent les porter, et si une personne qui entre dans le domicile doit changer de vêtements ou enfiler une couche de protection différente par-dessus ses vêtements.• Veillez à ce que toute personne présente dans le domicile porte un masque de protection dans la mesure du possible, et surtout lorsqu'il n'est pas possible de respecter une distance d'au moins six pieds avec les autres personnes.⁵
Hygiène, nettoyage et désinfection	<ul style="list-style-type: none">• Mettez en place des protocoles de nettoyage, y compris la fréquence à laquelle nettoyer les pièces les plus fréquentées du domicile, par exemple la cuisine, la salle de bains et les toilettes, et les surfaces fréquemment touchées comme les poignées de porte, les boutons des robinets, les rampes et les plans de travail.
Distanciation physique	<ul style="list-style-type: none">• Décidez qui doit respecter la distanciation physique dans le domicile, quelles sont les restrictions pour les personnes qui entrent dans le domicile et qui ne sont pas des membres du foyer et quelles mesures prendre pour éviter que les personnes ne se rapprochent trop et ne respectent pas une distance de sécurité à l'intérieur du domicile.• Planifiez des activités en toute sécurité pour les enfants, comme plus de temps de jeu en plein air, et déterminez à quel moment les enfants doivent porter des masques, avec qui ils peuvent avoir des interactions physiques et où peuvent avoir lieu ces interactions.

² Pour obtenir de plus amples informations concernant [la COVID-19 et les personnes immunodéprimées](#), consultez le site [nyc.gov/health](#). Cliquez sur COVID, puis « Prévention et groupes à haut risque ».

³ Les informations concernant le dépistage gratuit de la COVID-19 sont disponibles à l'adresse suivante : [nyc.gov/covidtest](#)

⁴ Les Conseils aux voyageurs liés à la COVID-19 de l'État de New York (New York State COVID-19 Travel Advisory), incluant une liste des États présentant des restrictions, sont disponibles à l'adresse suivante : <https://coronavirus.health.ny.gov/covid-19-travel-advisory>

⁵ Lisez [Masques COVID-19 : foire aux questions](#) sur le site [nyc.gov/health](#). Cliquez sur COVID.

Conseils et ressources

Conseils :

- Les EPI peuvent inclure plus qu'un masque. *Par exemple, si votre employeur vous demande de vous changer pour mettre une blouse propre et des gants en latex quand vous entrez dans le domicile chaque jour, il doit vous fournir gratuitement des masques mais également des EPI supplémentaires.*
- Votre employeur et vous-même souhaitez peut-être discuter de votre trajet quotidien afin que vous puissiez limiter votre exposition dans les transports en commun ou les zones très fréquentées.
Par exemple, votre employeur peut souhaiter que vous utilisiez des voitures privées ou des services de covoiturage pour votre trajet quotidien, auquel cas vous devrez discuter des modalités et/ou du remboursement si ces services sont payants.⁶
- Si votre emploi inclut le nettoyage :
 - Si possible, nettoyez le domicile lorsque votre employeur n'est pas présent afin de minimiser l'exposition des personnes.
 - Suivez les directives en matière de sécurité de l'Agence américaine pour la sécurité et la santé au travail (Occupational Safety and Health Administration, OSHA).⁷

Ressources :

Les organismes suivants proposent des modèles de Plan de sécurité :

Alliance nationale des employés à domicile (National Domestic Workers Alliance, NDWA) :
<https://membership.domesticworkers.org/coronavirus/work-safely/return-to-work-safely/>

Hand in Hand:

<https://domesticemployers.org/support-during-the-coronavirus-pandemic/>

Département de la santé de l'État de New York :

https://www.governor.ny.gov/sites/governor.ny.gov/files/atoms/files/NYS_BusinessReopeningSafetyPlanTemplate.pdf

(anglais)

<https://www.governor.ny.gov/sites/governor.ny.gov/files/atoms/files/NYSBusinessReopeningSafetyPlanTemplateSpanish.pdf>

(espagnol)

Bonne pratique n°2 : Préparez-vous à une potentielle exposition à la COVID-19.

Discutez régulièrement avec votre employeur sur la manière de gérer l'isolement ou la quarantaine dans les situations suivantes :

- Vous ou une personne dans le foyer de votre employeur avez été déclaré(e) positif(ve) au test de la COVID-19 ou présentez des symptômes de la COVID-19.
- Vous ou une personne dans le foyer de votre employeur êtes entré(e) en contact avec une personne qui a été déclarée positive au test de la COVID-19 ou qui est récemment revenue d'un État ou d'un pays avec des taux élevés de COVID-19.

Assurez-vous d'avoir un plan d'action avant une exposition réelle et de discuter avec votre employeur de vos options de congés (payés ou non).

Important : la discrimination et les représailles sont illégales.

Votre employeur ne peut pas vous licencier, vous renvoyer chez vous ou vous dire de ne pas venir travailler en se basant sur votre race, votre origine nationale ou votre handicap. Il est illégal et discriminatoire de résilier le contrat d'un employé ou d'empêcher un employé de venir travailler en se basant sur l'hypothèse que la race, l'origine nationale ou le handicap de l'employé favorise une exposition potentielle au coronavirus. Voir III. Autres ressources pour les employés à domicile pour obtenir les liens vers les organismes de défense des droits de l'Homme de la ville de New York et de l'État de New York.

Si quelqu'un dans le foyer de votre employeur est exposé, votre employeur doit :

- vous contacter avec des coordonnées fiables ;
- vous indiquer la durée pendant laquelle la personne concernée doit rester isolée ou en quarantaine ;
- vous préciser la durée pendant laquelle vous pouvez attendre avant de retourner au travail ; et
- vous informer sur votre rémunération (par exemple, un salaire partiel) pendant la période pendant laquelle vous ne vous présenterez pas au travail.

⁶ Lisez [Les trajets quotidiens en toute sécurité pendant l'urgence de santé publique de la COVID-19 \(Commuting Safely During the COVID-19 Public Health Emergency\)](#) disponible sur le site [nyc.gov/health](https://www.nyc.gov/health). Cliquez sur COVID.

⁷ Les [Droits des employés conformément à l'OSHA](#) (anglais) et les [Droits des employés conformément à l'OSHA](#) (espagnol) sont disponibles sur le site [osha.gov](https://www.osha.gov).

Si vous êtes exposé(e) :

- informez votre employeur ;
- profitez de votre congé maladie pour vous faire dépister ou pour recevoir des soins.

PROGRAMME HÔTELIER COVID-19 (COVID-19 HOTEL PROGRAM)

Si vous êtes une nourrice vivant au domicile de votre employeur, vous pouvez avoir le droit de vous isoler gratuitement dans un hôtel en cas d'exposition à la COVID-19 par une personne dans le foyer de votre employeur ou par vous.

Pour de plus amples informations :

- Consultez le site nyc.gov/covid19hotel.
- Appelez le (844) 692 4692 entre 9 h et 21 h. Pour discuter avec une personne du programme hôtelier COVID-19, appuyez sur le 0, puis appuyez sur le 1.

DEPISTAGE ET SOINS DE SANTE RELATIFS A LA COVID-19

NYC Health + Hospitals (Services de santé et hôpitaux de la ville de New York) propose des dépistages et des soins de santé, quels que soient votre statut d'immigration ou votre capacité à payer.

Si le résultat de votre dépistage de la COVID-19 est positif, vous recevrez des instructions sur les prochaines étapes à suivre, y compris l'isolement, de **NYC Test + Trace Corps**. Pour de plus amples informations :

- Consultez le site <https://www.nychealthandhospitals.org/test-and-trace/resources/> ou
- Appelez le (844) 692 4692.

Bonne pratique n°3 : Informez-vous sur vos droits concernant vos congés payés et/ou une période de congés autorisée en cas d'exposition.

En tant qu'employé à domicile, vous pouvez avoir le droit d'utiliser un congé maladie payé en vertu de la législation municipale, étatique ou fédérale :

- Loi sur le congé de maladie et sûreté payé de la ville de New York
- Congé maladie payé pour urgence COVID-19 de l'État de New York
- Loi fédérale d'intervention face au coronavirus « les familles d'abord » (Families First) Congé maladie payé pour cause de COVID-19

Un aperçu des législations relatives aux congés maladie municipale, étatique et fédérale liées à la COVID-19 est présenté à la page suivante.

Pour de plus amples informations ou pour déposer une plainte relative aux congés maladie payés, appelez le Bureau de la politique et des normes relatives au travail (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) du DCWP au (212) 436 0380.

Remarque : vous pouvez également négocier une période de congés supplémentaire avec votre employeur, payé ou non.

Bonne pratique n°4 : Discutez régulièrement et ouvertement avec votre employeur de vos difficultés en matière de santé et de sécurité, y compris à propos de l'efficacité du Plan de sécurité, pour résoudre les problèmes.

La pandémie de COVID-19 a modifié la manière de travailler. Vos conditions de travail, y compris les nouvelles conditions exposées dans le Plan de sécurité, devront être corrigées. Une communication régulière et honnête avec votre employeur devient ainsi cruciale. Prenez un engagement pour travailler ensemble afin d'assurer la sécurité et la tranquillité d'esprit de tous, et discutez régulièrement de tout changement nécessaire ou des problèmes qui émergent. Un contrat de travail doit inclure les droits exposés dans la [Charte des droits des employés à domicile \(Domestic Workers' Bill of Rights\)](#).

Si vous n'avez pas encore de contrat de travail, une bonne manière de lancer la discussion avec votre employeur est de collaborer à la rédaction d'un accord écrit qui contient vos responsabilités et vos droits dans le cadre de votre travail.

Vous pouvez trouver un [modèle](#) sur le site internet de Hand in Hand domesticemployers.org.

Loi	Motifs valables de prendre un congé maladie payé	Montant du congé maladie payé et taux de rémunération
<p>Loi sur le congé de maladie et sûreté payé de la ville de New York⁸</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic, soins ou traitement d'une maladie, blessure ou état de santé, ou encore pour des soins médicaux préventifs destinés à un membre de votre famille ou à vous-même. Lorsqu'un agent public ferme l'établissement scolaire de vos enfants ou si l'employé garde ses enfants suite à une urgence sanitaire publique. <p><i>La législation municipale est la plus généreuse en matière de congés maladie payé.</i></p>	<p>À compter du 30 septembre 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous cumulez le droit au congé maladie payé à un taux minimal d'une heure pour 30 heures travaillées. Vous pouvez utiliser des congés maladie payés si vous les avez cumulés, jusqu'à un maximum de 40 heures par année.* Vous êtes rémunéré(e) au taux horaire habituel, mais pas moins que le salaire minimal actuel. <p><i>*À compter du 1^{er} janvier 2021, si votre employeur emploie 100 salariés ou plus, vous pouvez cumuler chaque année jusqu'à un total de 56 heures de congé maladie payé.</i></p>
<p>Congé maladie payé pour urgence COVID-19 de l'État de New York⁹</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine ou isolement ordonné par le gouvernement (ordonnance de confinement obligatoire ou de précaution)¹⁰ <p><i>La législation étatique ne couvre pas le congé de sûreté pour les membres de la famille qui sont soumis à la quarantaine ou à l'isolement ordonnés par le gouvernement.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Vous pouvez utiliser un congé maladie non payé pendant toute la durée de la quarantaine ou de l'isolement ; vous pouvez avoir droit à un congé familial payé ou une pension d'invalidité conformément à la politique de votre employeur. Votre emploi sera préservé pendant toute la durée de la quarantaine. <p><i>Le montant et le taux dépendent de la taille et/ou des revenus de votre employeur. En ce qui concerne les informations exposées ci-dessus, on suppose que le nombre d'employés est de dix au maximum.</i></p>
<p>Loi fédérale d'intervention face au coronavirus « les familles d'abord » Congé maladie payé pour cause de COVID-19¹¹</p> <p><i>Remarque : certains employeurs de petites entreprises peuvent être exclus de la couverture.</i></p> <p><i>(en vigueur du 2 avril 2020 au 31 décembre 2020)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine ou isolement obligatoires Autoquarantaine recommandée par un médecin Diagnostic médical suite à des symptômes de la COVID-19 Soins prodigués à un membre de la famille au titre d'une quarantaine obligatoire ou recommandée par un médecin Garde d'enfant suite à la fermeture d'un établissement scolaire ou de garde d'enfants, y compris les jours où l'établissement est fermé car il propose des cours à distance, ou si le service de garde d'enfants est indisponible à cause de la COVID-19 Toute autre condition substantiellement similaire, comme indiqué par les agences fédérales pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> Vous pouvez utiliser jusqu'à deux semaines (80 heures) de congés. Votre taux de rémunération habituel maximal de 511 \$ par jour et 5 110 \$ au total sera maintenu. Vous pouvez utiliser jusqu'à deux semaines (80 heures) de congés. Vous serez rémunéré(e) aux 2/3 de votre taux de rémunération habituel jusqu'à 200 \$ par jour et 2 000 \$ au total. Dans votre situation de garde d'enfants (voir puce 2, tout à gauche), vous avez droit à 10 semaines de congés supplémentaires à 2/3 de votre taux de rémunération. <p><i>Le montant des congés payés est différent pour un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Les informations ci-dessus se basent sur un emploi à temps plein.</i></p>

⁸ Les amendements apportés à la loi sur le congé de maladie et sûreté payé de la ville de New York qui permettent aux employés à domicile de cumuler et d'utiliser jusqu'à 40 heures de congé maladie payé (ou jusqu'à 56 heures dans certains cas) sont entrés en vigueur le 30 septembre 2020. Pour obtenir davantage d'informations, consultez le site nyc.gov/workers.

⁹ Pour obtenir davantage d'informations sur le Congé maladie payé pour urgence COVID-19 de l'État de New York, consultez le site ny.gov/COVIDpaysicksickleave. Vous pouvez obtenir des fiches descriptives pour vos employés en plusieurs langues, y compris en [anglais](#) et en [espagnol](#).

¹⁰ Pour obtenir des documents sur le congé maladie payé relatif à la COVID-19 pour votre employeur (ordonnance de confinement obligatoire), appelez le (855) 491-2667.

¹¹ Pour obtenir davantage d'informations sur la FFCRA, consultez le site dol.gov/agencies/whd/pandemic. Vous pouvez obtenir des fiches descriptives pour vos employés en [anglais](#) et en [espagnol](#).

II. Liste de contrôle et ressources pour les employeurs

Liste de contrôle pour un lieu de travail sain et sûr dans le domicile		
En qualité d'employeur d'un employé à domicile, avez-vous respecté les consignes suivantes ?		
Communication		
1	Créer une atmosphère de communication ouverte et respectueuse	<input type="checkbox"/> Oui
2	Collaborer avec l'employé au Plan de sécurité	<input type="checkbox"/> Oui
3	Discuter régulièrement pour contrôler les conditions de travail	<input type="checkbox"/> Oui
4	Mettre à jour tout contrat écrit avec l'employé pour y apporter les modifications liées à la COVID-19	<input type="checkbox"/> Oui
5	Discuter des précautions que votre employé et vous-même prenez pour réduire les probabilités de transmission pendant et en dehors des heures de travail	<input type="checkbox"/> Oui
6	Élaborer avec l'employé un plan d'action si votre employé(e), une personne de votre foyer ou vous-même étiez exposé(e) à la COVID-19	<input type="checkbox"/> Oui
7	Prendre l'engagement de mettre en place des aménagements raisonnables si l'employé demande une modification des conditions de travail en raison de la COVID-19 ; par exemple, prendre des pauses pour enlever le masque ou donner des horaires différents des horaires des autres employés du foyer	<input type="checkbox"/> Oui
Législation sur les congés maladie payés		
8	S'informer sur les types de congés maladie dont votre employé pourrait bénéficier ¹²	<input type="checkbox"/> Oui
Équipements de protection		
9	Acheter des EPI supplémentaires pour l'employé, incluant des masques et tout autre EPI nécessaire ou demandé	<input type="checkbox"/> Oui
10	Donner des conseils clairs et une formation à l'employé sur toutes les mesures de sécurité requises	<input type="checkbox"/> Oui
Distanciation physique		
11	Donner des instructions aux membres du foyer concernant la distanciation physique, lorsque c'est possible, lorsque l'employé est présent au domicile	<input type="checkbox"/> Oui
12	Mettre en place des plans pour limiter l'accès des visiteurs au domicile	<input type="checkbox"/> Oui
Hygiène, nettoyage et désinfection		
13	Mettre en œuvre des plans pour rendre le foyer aussi sain, sûr et propre que possible	<input type="checkbox"/> Oui
14	Mettre à disposition des fournitures de nettoyage supplémentaires pour désinfecter régulièrement les surfaces fréquemment touchées	<input type="checkbox"/> Oui

Ressources :

- **National Domestic Workers Alliance** : consultez le site domesticworkers.org pour obtenir de plus amples informations concernant les droits et les ressources des employés à domicile.
- **Hand in Hand : le réseau des employés à domicile**. Consultez le site domesticemployers.org pour obtenir davantage d'informations concernant les pratiques professionnelles et les astuces pour créer un environnement de travail sain et efficace à domicile.
- **Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (DCWP) de la ville de New York** : consultez le site nyc.gov/workers pour lire la *Mise à jour sur les lois relatives au lieu de travail pendant la pandémie de COVID-19*.
- **Services de soutien aux PME (Small Business Services, SBS) de la ville de New York** : consultez le site nyc.gov/sbs pour *NYC Means Business* (informations concernant la réouverture).
- **Administration de la sécurité et de la santé au travail (OSHA)** : consultez le site osha.gov pour lire les *Conseils sur la préparation des lieux de travail pour la COVID-19 (Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19)*.
- **Département du travail de l'État de New York (New York State Department of Labor, NYSDOL)** : consultez le site labor.ny.gov pour lire les *Faits pour les employeurs (Facts for Employers)* des employés à domicile et la *Charte des droits des employés à domicile*.

¹² Lisez *Mise à jour sur les lois relatives au lieu de travail pendant la pandémie de COVID-19 (Update about Workplace Laws During COVID-19)* disponible sur nyc.gov/workers. Des informations sont incluses sur les congés maladie payés disponibles en vertu de la législation municipale, étatique ou fédérale.

III. Autres ressources pour les employés à domicile

- **Département du travail de l'État de New York (NYSDOL)** : consultez le site labor.ny.gov pour obtenir de plus amples informations ou pour déposer une plainte concernant les salaires, les rémunérations ou des précautions incorrectes en lien avec la santé et la sécurité.
- **Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (DCWP) de la ville de New York** :
 - appelez le Bureau de la politique et des normes relatives au travail (OLPS) du DCWP au (212) 436 0380 ou consultez le site nyc.gov/workers pour obtenir de plus amples informations ou pour déposer une plainte concernant un congé maladie ou de sûreté payé dans la ville de New York ;
 - appelez l'avocat en matière de soins payés de l'OLPS au (646) 330 8886 concernant vos droits en tant qu'employé à domicile et vos orientations vers des organismes de services juridiques gratuits.
- **Commission des droits de l'homme de la ville de New York (NYC Commission on Human Rights)** : appelez le (212) 306 7450 ou consultez le site nyc.gov/humanrights pour connaître vos droits en matière de discrimination et d'aménagements raisonnables en vertu de la législation municipale.
- **Division des droits de l'homme de l'État de New York (New York State Division of Human Rights)** : appelez le (888) 392 3644 ou consultez le site dhr.ny.gov pour connaître vos droits en matière de discrimination et d'aménagements raisonnables en vertu de la législation étatique.

À propos du Département de la protection des consommateurs et des travailleurs

Le Bureau de la politique et des normes relatives au travail (OLPS) du Département de la protection des consommateurs et des travailleurs constitue la ressource principale pour les employés dans la ville de New York. L'OLPS protège et promeut des normes et des politiques de travail qui créent des lieux de travail plus justes pour s'assurer que tous les employés peuvent faire appliquer leurs droits, indépendamment de leur statut d'immigration. La Paid Care Division (Division en charge des activités de soins rémunérés) de l'OLPS est chargée de défendre les droits des professionnels de santé rémunérés, d'améliorer la qualité des emplois dans ce secteur et de renforcer ce système, notamment par la sensibilisation auprès du public et l'éducation.