

NOUVELLES protections pour les travailleurs domestiques en vertu de la loi sur les droits de la personne du District de Columbia - Guide d'application 24-01 Date : 29 septembre 2023



Objectif :

Le présent document est un guide fourni par le Bureau des droits de la personne (Office of Human Rights ou « OHR ») afin d'aider le public à comprendre les changements législatifs qui ont été apportés à la loi de 1977 sur les droits de l'homme du District de Columbia (« DCHRA ») et à la loi de 1999 sur l'établissement du Bureau des droits de l'homme (« HREA ») par la **loi de 2022 modifiant la loi sur les droits des travailleurs domestiques en matière d'emploi** (« la loi »), récemment promulguée.¹ Ce document ne peut être utilisé qu'à des fins d'information et ne constitue pas un conseil juridique applicable à une situation particulière. Il est recommandé à toute personne ou entité ayant besoin de conseils juridiques de consulter un avocat.

Que prévoit la nouvelle loi ?

La loi de 2022 modifiant la loi sur les droits des travailleurs domestiques en matière d'emploi (« la loi ») modifie la DCHRA afin d'inclure les « travailleurs domestiques » parmi les travailleurs protégés en vertu des dispositions anti-discriminatoires de la DCHRA. En outre, elle modifie la loi HREA pour exiger de l'OHR qu'il élabore des orientations écrites pour les situations d'emploi impliquant des « travailleurs domestiques ». ² Cela signifie que les travailleurs domestiques sous protection peuvent désormais déposer une plainte pour discrimination en vertu de la loi sur les droits de l'homme du District de Columbia. 18 caractéristiques protégées concernent les travailleurs domestiques. Consulter notre fiche sur les caractéristiques protégées [ici](#). Voir également ci-dessous pour des informations supplémentaires.

Contexte :

Historiquement, la DCHRA excluait les employeurs de « travailleurs domestiques ». La loi modifie la définition des employeurs pour y inclure les personnes qui emploient des travailleurs domestiques dans leur ménage, garantissant ainsi la protection de ces travailleurs contre toute discrimination fondée sur les caractéristiques protégées.

Notez que le statut de travailleur domestique ne constitue pas une caractéristique protégée. Mais la loi interdit à un employeur d'exercer une discrimination à l'encontre d'un travailleur domestique sur la base d'une caractéristique protégée. Les **18** caractéristiques protégées pour les employés, comprenant désormais les travailleurs domestiques en vertu de la DCHRA, sont les suivants :

¹ Loi du DC 24-305.

² Le texte de la loi dans son intégralité est disponible ici : <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/24-305>

- L'âge
- La couleur
- Les informations de solvabilité
- Le handicap
- Les responsabilités familiales
- L'identité et l'expression de genre
- Les informations génétiques
- Le statut de sans-abri
- L'état matrimonial
- L'inscription à l'université
- L'origine nationale
- L'apparence personnelle
- L'appartenance politique
- La race
- La religion
- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- Le statut de victime ou de membre de la famille d'une victime de violences domestiques, d'infractions sexuelles ou de harcèlement (« DVSOS »)³

La loi interdit donc à un employeur d'exercer une discrimination à l'encontre d'un travailleur domestique sur la base l'une de ces caractéristiques. La discrimination consiste à ne pas embaucher quelqu'un, à soumettre un employé à un environnement de travail hostile ou à exercer des représailles à l'encontre d'un employé qui a déposé une plainte auprès de l'OHR.

Qu'est-ce qu'un « travailleur domestique » et quelles protections lui accordent la loi ?

Les travailleurs domestiques⁴ sont des employés qui fournissent des services contre rémunération dans des résidences privées. Il peut s'agir de personnes qui fournissent régulièrement des services de garde d'enfants à domicile, comme les nounous, de soins aux personnes âgées, comme les infirmières ou autres aides à domicile, de services de nettoyage, de cuisine ou de préparation des aliments, et d'autres services ménagers connexes.⁵ Les travailleurs domestiques *ne comprennent pas* les membres de la famille de l'employeur, les personnes qui effectuent des réparations à domicile telles que des travaux de construction ou de plomberie, celles qui s'occupent d'animaux domestiques ou les personnes qui n'effectuent un travail rémunéré que de manière irrégulière ou en fonction des besoins.⁶

Les scénarios suivants illustrent la manière dont la nouvelle loi protège les travailleurs domestiques contre la discrimination.

Scénario 1 :

Les parents qui sortent parfois pour une soirée ont recours à une personne qui garde les enfants de temps en temps. Le ou la baby-sitter n'est probablement pas considéré(e) comme un travailleur domestique parce qu'il ou elle fournit des services de manière « ponctuelle », c'est-à-dire de manière irrégulière ou occasionnelle. Cette personne ne bénéficie pas de la protection accordée en vertu de la DCHRA.

Scénario 2 :

Un employeur souhaite embaucher un travailleur domestique pour un poste à domicile, ce qui signifie que l'employé devra vivre dans la maison de l'employeur. L'état matrimonial et les responsabilités familiales sont des caractéristiques protégées par la DCHRA.⁷ L'employeur *ne peut pas* refuser

³ Code du DC § 2-1402.11. Voir la note ci-dessous concernant cette protection.

⁴ Anciennement appelés « domestiques » dans la loi sur les droits de l'homme.

⁵ Voir le Code du DC § 32-107.01

⁶ *Id.*

⁷ Code du DC § 2-1402.11(a).

d'embaucher quelqu'un parce qu'il a un conjoint ou des enfants ; cependant, rien dans la loi n'oblige l'employeur à fournir un logement au conjoint ou aux enfants de son employé.

Exemptions :

Pour l'essentiel, la loi garantit que les travailleurs domestiques bénéficient des mêmes protections que tout autre employé. Toutefois, comme la situation de l'emploi des travailleurs domestiques diffère des autres situations d'emploi sur certains points majeurs, il existe certaines exceptions ou différences dans la manière dont la DCHRA s'applique aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs.

Le sexe comme qualification professionnelle justifiée.⁸

Dans certaines situations, les travailleurs domestiques travaillent avec des personnes qui ont besoin d'aide pour s'habiller, se laver, aller aux toilettes ou pour d'autres activités qui relèvent du droit à la vie privée de la personne. Dans ce cas, un employeur peut souhaiter privilégier un sexe dans le recrutement d'une personne (sexe féminin, intersexe ou masculin) pour des raisons de protection de la vie privée. En conséquence, la loi prévoit que l'embauche par un employeur sur la base du sexe ne constitue **PAS** une pratique discriminatoire illégale, à condition que le sexe soit une qualification professionnelle justifiée (bona fide occupational qualification ou « BFOQ »). Le sexe est une BFOQ lorsque :

- A. l'employeur a des raisons factuelles de penser que l'embauche d'une personne d'un sexe particulier porterait atteinte à la vie privée de la personne recevant des services dans la résidence privée ;
- B. la personne recevant les services a un droit à la vie privée protégé par la loi ; et
- C. il n'existe pas d'alternative raisonnable pour protéger le droit de la personne en matière de vie privée.

Une « raison factuelle » est une raison fondée sur des faits, tels que les tâches particulières de l'emploi concerné, qui justifie la conviction que le sexe est une BFOQ. Une raison factuelle *n'inclut pas* les croyances fondées sur des stéréotypes ou des opinions subjectives. D'autre part, le terme « sexe » n'inclut pas l'orientation sexuelle ou l'expression du genre. En fait, la loi prévoit expressément qu'il n'y a pas d'exemption pour le sexe comme BFOQ si la décision d'emploi est fondée sur :

- A. la caractérisation stéréotypée d'un groupe par rapport à un autre ;
- B. l'orientation sexuelle réelle ou perçue d'un futur employé ; ou
- C. le nom ou les pronoms personnels préférés de l'employé potentiel.

Scénario 3 :

Un employeur souhaite embaucher quelqu'un pour s'occuper de sa mère âgée. Le travail consistera à aider sa mère à se laver, à se changer et à faire sa toilette. L'employeur indique dans son annonce que l'emploi est réservé aux femmes. Cette situation n'enfreint probablement pas la DCHRA : tant que l'employeur a une raison factuelle de croire que le fait d'être une femme est une qualification professionnelle justifiée pour fournir des services intimes à sa mère, qui est également une femme, afin de protéger les droits à la vie privée de sa mère et qu'il n'existe aucune autre alternative raisonnable pour les protéger.

⁸ Code du DC § 2-1402.12(c)

Scénario 4 :

Un employeur souhaite embaucher une nounou pour s'occuper de ses jeunes enfants. L'employeur pense que les femmes sont naturellement aptes à s'occuper des enfants et il annonce donc que le poste est réservé aux femmes. Cette situation constitue probablement une *violation* de la DCHRA, car l'employeur n'a pas de raison *factuelle* de penser qu'être une femme est nécessaire pour effectuer du travail. Cette conviction repose plutôt sur un stéréotype concernant les hommes et les femmes en général et ne constitue pas une raison valable de pratiquer une discrimination fondée sur le sexe.

Le statut de victime (ou de membre de la famille d'une victime) de violences familiales, d'infractions sexuelles ou de harcèlement (stalking).⁹

La DCHRA interdit toute discrimination dans l'emploi à l'encontre des personnes qui sont, ou dont les membres de la famille sont, victimes de violence domestique, d'infractions sexuelles ou de harcèlement (statut « DVSOS »). En outre, la DCHRA exige des employeurs qu'ils fournissent certains aménagements aux employés ayant le statut DVSOS, par exemple en leur permettant de prendre des congés pour assister aux audiences du tribunal. La loi n'exclut pas les travailleurs domestiques de ces protections, et les employeurs de travailleurs domestiques ne peuvent pas exercer de discrimination à l'encontre de leurs employés sur la base de leur statut DVSOS. Toutefois, en raison des implications possibles en matière de sécurité, la loi autorise les employeurs de travailleurs domestiques à divulguer le statut d'un employé à d'autres personnes si l'information est nécessaire pour protéger les résidents du lieu de travail. Par exemple, si une personne est victime de harcèlement et que l'auteur du harcèlement est toujours en liberté et susceptible de suivre cette personne sur son lieu de travail, un employeur peut divulguer des informations sur le statut DVSOS d'un employé à d'autres personnes de la résidence afin de se protéger et de protéger sa famille.

Avis sur les droits des travailleurs en vertu de la DCHRA.¹⁰

La DCHRA impose à tous les employeurs d'afficher un avis concernant les droits de leurs employés en vertu de la DCHRA. Étant donné qu'il n'est peut-être pas possible ou souhaitable de l'afficher dans une résidence privée, les employeurs peuvent remettre à leur(s) employé(s) domestique(s) une copie de ce guide plutôt que d'afficher l'avis.

Je suis travailleur domestique. Que dois-je faire si je pense avoir été victime d'une discrimination fondée sur mes caractéristiques protégées ?

Vous pouvez soumettre un questionnaire d'admission à l'OHR si vous pensez qu'il y a eu violation de vos droits en vertu de la DCHRA. Le questionnaire d'admission doit être déposé dans un délai d'un an à compter de l'acte discriminatoire présumé ou de sa découverte. Les questionnaires d'admission peuvent être soumis :

- en ligne : ohr@dc.gov
- en personne/par courrier postal : 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010
- par e-mail : intake@ohr.dc.gov
- par fax : (202) 727-9589

⁹ Code du DC § 2-1402.11(c-1).

¹⁰ Code du DC § 2-1402.52.