

DC Family and Medical Leave Act (Loi de DC en matière de congé parental et maladie)

- À afficher sur le lieu de travail -



Congé pour des raisons d'ordre familial ou médical

La Loi de DC en matière de congé parental et maladie, (The District of Columbia Family and Medical Leave Act) (DCFMLA) exige des employeurs ayant 20 employés ou plus, de fournir aux employés éligibles, 16 semaines de congé parental et 16 semaines de congé maladie durant une période de 24 mois. Cependant, la DCFMLA n'impose pas aux employeurs de payer précisément pour les congés. Elle dispose plutôt que les employés peuvent prendre des congés accumulés (par exemple, congés maladie, annuel et PTO, etc.) et le cas échéant, dans le secteur privé, solliciter le paiement conformément à l'Universal Paid Leave Act et en ce qui concerne les employés du gouvernement de DC, le paiement conformément au Paid Family Leave Act.

Congé parental

Les raisons pouvant justifier un congé parental selon la DCFMLA sont notamment la naissance, l'adoption d'un enfant ou prendre soin d'un enfant. Les soins à fournir à un membre de famille gravement malade peuvent également justifier un congé parental.

Congé maladie

Selon la DCFMLA, la convalescence à la suite d'une maladie grave entraînant l'incapacité de l'employé à travailler peut justifier un congé maladie.

Le même texte dispose que les congés puissent être pris par tranches de temps, de façon intermittente et dans certaines conditions, suivant un calendrier réduit.

L'employeur peut solliciter un certificat médical et un avis préalable raisonnable le cas échéant.

Éligibilité de l'employé

Un employé est éligible selon la loi s'il a été employé par l'employeur pendant au moins 12 mois **consécutifs ou non**, au cours des sept dernières années qui précèdent immédiatement le début du congé parental ou maladie et a travaillé au moins 1000 heures durant ces 12 mois.¹

Le gouvernement du District est considéré comme étant un employeur unique. Les conditions d'éligibilité susmentionnées peuvent être satisfaites par des durées de travail dans plus d'une agence du District.

Conditions de publication imposée à l'employeur

L'employeur doit publier cette note dans un lieu visible et l'y maintenir. Un employeur qui ne respecte pas délibérément cette condition peut être sanctionnée d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 USD par jour de défaillance.

Déposer une plainte en cas de violation

Si vous estimez qu'un employeur a rejeté à tort votre demande de congé parental ou maladie, ou si vous subissez des représailles au sens de la présente loi, vous pouvez déposer une plainte dans un délai d'un an à compter de la date de l'incident auprès du Bureau des droits humains, (Office of Human Rights) (OHR). Vous pouvez porter plainte :

- En ligne, ohr.dc.gov où
- En personne à l'adresse 441 4th Street, NW, Suite 570N, Washington, DC 20001

Si vous avez des questions sur les procédures au sein de l'OHR, appelez au numéro (202) 727-4559.



ohr.dc.gov Telephone: (202) 727-4559 fax: (202) 727-9589 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010

¹ Pour les congés parental et maladie ayant débuté avant le 13 novembre 2021, un employé selon la loi est éligible s'il compte au moins un an de service ininterrompu auprès de l'employeur et a travaillé au moins 1 000 heures durant la période de 12 mois précédant immédiatement le congé sollicité. La demande de congé ne doit pas nécessairement intervenir immédiatement après la période de service d'un an.