

# Nouveau congé d'urgence COVID-19

- Affiche temporaire sur le lieu de travail portant sur le « Nouveau congé d'urgence COVID-19 » en vertu de la DC Family and Medical Leave Act (Loi sur le congé familial et médical dans le DC, DCFMLA) - Mise à jour le 14 janvier 2022



**LA PRÉSENTE NOTIFICATION D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE COVID-19 S'APPLIQUE AUX EMPLOYEURS DU DISTRICT DE COLUMBIA EMPLOYANT AU MOINS 20 PERSONNES.**

**Date d'entrée en vigueur :** 5 novembre 2021

## OBJET

---

1. À compter du 5 novembre 2021, un employé qui a travaillé pendant 30 jours pour un employeur dont l'entreprise emploie au moins 20 personnes peut bénéficier d'un maximum de 16 semaines dans le cadre du nouveau congé d'urgence COVID-19 (D.C. Code § 32-502.01, version approuvée le 18 novembre 2021) pour l'une des raisons suivantes :
  - a. Résultat de test positif – si l'employé a été testé positif à la COVID-19 ou s'il s'occupe d'un membre de sa famille ou d'une personne de son ménage qui a été testé positif à la COVID-19 et doit être mis en quarantaine conformément aux directives du Département de la Santé
  - b. Isolation ou quarantaine – si l'employé a reçu une recommandation d'un fournisseur de soins de santé ou une instruction d'un employeur l'invitant à s'isoler ou à se mettre en quarantaine pour cause de COVID-19, notamment parce que l'employé ou une personne de son ménage présente un risque élevé de maladie grave due à la COVID-19
  - c. Soin aux autres – si l'employé doit s'occuper d'un membre de la famille ou d'une personne de son ménage, qui est en isolement ou en quarantaine conformément aux directives du Département de la Santé, aux recommandations d'un fournisseur de soins de santé, ou conformément aux directives ou à la politique de l'école ou de la garderie du membre de famille ou de la personne
  - d. Fermeture de la garderie – si l'employé doit s'occuper d'un enfant dont l'école ou la garderie est fermée ou dont le fournisseur de services de garde est indisponible pour cause de COVID-19.
2. **Certification** – Un employeur peut demander une preuve raisonnable justifiant son besoin. Il peut s'agir de l'un des éléments suivants :
  - a. Date du résultat du test
  - b. Déclaration signée et datée par le fournisseur de soins de santé
  - c. Copie des directives du Département de la Santé et des documents attestant de la nécessité de se conformer à ces directives
  - d. Copie de la politique de l'établissement de garde d'enfants ou une déclaration écrite de l'établissement.
3. **Préavis** – L'employé doit fournir un préavis le cas échéant, ou dès que possible après avoir constaté la nécessité de prendre un congé.
4. **Congé sans solde** – Le nouveau congé d'urgence COVID-19 n'est pas payé, mais l'employé peut recourir aux congés payés accumulés, lesquels sont comptabilisés dans la période de 16 semaines.
5. **Sanctions** – Une violation des dispositions relatives au congé d'urgence COVID-19 peut entraîner une amende de 1 000 dollars par infraction ainsi que des dommages-intérêts définis dans le D.C. Code § 32-509.
6. **Dates d'entrée en vigueur** – Le nouveau congé d'urgence COVID-19 entre en vigueur à partir du 5 novembre 2021.

(Suite à la page suivante)

## OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'AFFICHAGE

---

Tous les employeurs du district dont les entreprises emploient au moins 20 personnes sont tenus de garder affiché ce nouvel avis de congé d'urgence COVID-19 dans un endroit bien en vue. Un employeur qui manque délibérément à l'obligation d'afficher cet avis peut être condamné à payer une amende pouvant aller jusqu'à 100 dollars pour chaque jour où il n'a pas affiché l'avis.

## FOIRE AUX QUESTIONS

---

Le Bureau des droits de l'homme (OHR) a publié un guide d'interprétation et une foire aux questions relatives aux nouvelles dispositions concernant le congé d'urgence COVID-19. Ces publications sont disponibles à l'adresse suivante :

[ohr.dc.gov/page/OHRGuidance](https://ohr.dc.gov/page/OHRGuidance).

### Déposer une plainte pour violation

Si vous pensez qu'un employeur a injustement refusé de vous accorder un « nouveau congé d'urgence COVID-19 », un congé familial ou un congé médical, ou a exercé des représailles à votre encontre en vertu de cette loi, vous pouvez déposer une plainte auprès du Bureau des droits de l'homme (OHR au cours de l'année suivant l'incident). Pour déposer une plainte, consultez le site [ohr.dc.gov](https://ohr.dc.gov). Vous pouvez également répondre aux questions relatives à la procédure de l'OHR par téléphone au (202) 727-4559.