



La loi sur les droits de la personne du district (Human Rights Act)

Conformément à la Loi de 1977 sur les droits de la personne du district de Columbia, telle qu'amendée, le district de Columbia et les employeurs ne peuvent pas faire preuve de discrimination (réelle ou perçue) fondée sur : *

- La race
- La couleur
- Le sexe (y compris la grossesse)
- L'origine nationale
- La religion
- L'âge
- L'état civil
- L'apparence physique
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre ou l'expression de genre
- Les responsabilités familiales
- L'inscription à l'université
- L'appartenance politique
- Les informations génétiques
- L'incapacité
- Les renseignements sur la solvabilité
- Le statut de victime ou de membre de la famille d'une victime de violences domestiques, d'infractions sexuelles ou de harcèlement (DVSOS)
- Le statut d'habitat

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondés sur d'autres catégories protégées sont interdits par la Loi.

Si vous pensez qu'une des dispositions de ladite loi a été enfreinte, vous pouvez déposer une plainte auprès du Bureau des droits de la personne du district de Columbia. La procédure est gratuite et ne nécessite pas l'intervention du procureur. Des dommages et intérêts peuvent être accordés s'il est établi qu'une des dispositions de la loi a été enfreinte.

Loi sur le congé familial et médical du DC

La Loi de 1990 sur le congé familial et médical du district oblige tous les employeurs comptant au moins 20 salariés à leur accorder jusqu'à 16 semaines de congé familial non rémunéré :

- Pour la naissance d'un enfant, pour une adoption ou pour un placement en famille d'accueil ; ou
- Pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade.

De même, elle autorise jusqu'à 16 semaines de congé médical non rémunéré :

- Pour permettre à un salarié de se remettre d'une maladie grave qui l'a rendu incapable de travailler pendant un nombre total de 32 semaines au cours d'une période de 24 mois.

Pendant cette période de congé, l'employé ne doit pas perdre ses avantages tels que l'ancienneté ou la couverture de régime de santé collectif. L'employeur peut exiger un certificat médical et un préavis raisonnable, le cas échéant.

Le travailleur remplit les conditions pour bénéficier d'un congé familial et médical en vertu de la loi s'il a été employé par l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs ou non au cours des sept années précédant immédiatement le début du congé familial ou médical, et s'il a travaillé au moins 1 000 heures pendant ces 12 mois.

Loi sur le congé parental du DC

Conformément à la Loi de 1994 sur le congé parental du DC, un employé qui est un parent a droit à un total de 24 heures de congé** sur une période de 12 mois pour assister ou participer à des activités scolaires de l'établissement de son enfant.

Un parent est défini comme étant :

- La mère ou le père biologique d'un enfant ;
- La personne qui a la garde légale d'un enfant ;
- La personne qui joue le rôle de tuteur d'un enfant ;
- La tante, l'oncle ou le grand-parent d'un enfant ; ou est
- Une personne mariée à l'une des personnes mentionnées ci-dessus.

Un événement scolaire est une activité parrainée soit par une école, soit par une organisation associée.

Tout employé doit informer son employeur de son désir de prendre un congé, au moins 10 jours civils avant l'événement, à moins que la nécessité de participer à cet événement ne puisse être raisonnablement prévu.

Déposer une plainte pour violation

Pour déposer une plainte pour violation d'une des lois susmentionnées auprès du bureau des droits de la personne (Office of Human Rights), allez sur le site :

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

Vous pouvez également obtenir par téléphone des réponses à vos questions en composant le (202) 727-4559.

* Les autres catégories protégées qui ne font pas l'objet de discrimination en matière des droits de la personne, et qui ne sont pas liées au secteur de l'emploi, comprennent : la situation familiale, la source de revenu, le lieu de résidence ou le lieu d'affaires, le dossier de procédure d'expulsion locative scellé et le statut de victime d'une infraction sexuelle commise par un membre de la même famille.

** Le congé n'est pas rémunéré, sauf si le parent choisit d'utiliser son congé familial, son congé annuel, son congé personnel ou son congé compensatoire rémunéré octroyé par l'employeur.