

## Connaissez vos droits dans le District de Columbia

### Aménagements pour la grossesse, l'accouchement et l'allaitement

La Loi sur l'équité en matière de protection des travailleuses enceintes (Protecting Pregnant Workers Fairness Act, PPWFA) exige des employeurs qu'ils fournissent des aménagements raisonnables sur le lieu de travail aux employés dont la capacité à accomplir leurs tâches professionnelles est limitée en raison d'une grossesse, d'un accouchement, de l'allaitement ou d'un problème de santé lié à ces circonstances.

L'employeur doit faire preuve de bonne foi et s'engager dans un processus rapide et interactif pour déterminer les aménagements à apporter.

#### Types d'aménagements

Les employeurs doivent mettre en place tous les aménagements raisonnables<sup>1</sup>, y compris, mais sans s'y limiter, les ajustements suivants :

- Pauses plus longues ou plus fréquentes ;
- Congé de convalescence pour l'accouchement ;
- Transfert temporaire à un poste moins pénible ou moins dangereux ;
- Achat ou modification d'équipements de travail, tels que des chaises ;
- Restructuration temporaire du poste de travail sous la forme de tâches légères ou d'un emploi du temps modifié ;
- Charges lourdes à éviter ;
- Déplacement de l'espace de travail ; ou
- Mise à disposition d'un espace privé (hors salle de bains)

#### Mesures interdites pour les employeurs

Il est interdit aux employeurs de :

- refuser un aménagement à moins qu'il n'entraîne des difficultés ou des dépenses importantes pour l'entreprise ;
- prendre des mesures défavorables à l'encontre d'un employé qui a demandé un aménagement ;
- refuser des opportunités d'emploi à l'employé en raison de sa demande ou de son besoin d'aménagement ;
- exiger d'un employé qu'il prenne un congé si un aménagement raisonnable peut être fourni ; ou
- exiger des employés qu'ils acceptent un aménagement, à moins que celui-ci ne soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

#### Attestation d'un professionnel de la santé

L'employeur peut demander à un employé de fournir une attestation d'un professionnel de la santé indiquant qu'un aménagement raisonnable est souhaitable. Cette attestation **doit inclure** :

1. La date à laquelle l'aménagement est devenu ou deviendra médicalement recommandé ;
2. Une explication de l'état de santé et de la nécessité d'un aménagement raisonnable ; et

3. La durée probable pendant laquelle l'aménagement devra être fourni.

### Déposer une plainte pour violation

Si vous pensez qu'un employeur a injustement refusé de vous accorder un aménagement raisonnable ou a exercé une discrimination envers vous en raison de votre grossesse, de l'accouchement, de l'allaitement ou d'un problème de santé lié à ces circonstances, vous pouvez déposer une plainte auprès du Bureau des droits de la personne (OHR) dans un délai d'un an à compter de l'incident. Pour déposer une plainte, rendez-vous sur le site ou à l'adresse indiqués ci-dessous. L'OHR effectuera la médiation et l'enquête initiales. S'il y a cause probable, les juges de droit administratif de la Commission des droits humains prendront une décision finale.

- **En ligne** : [ohr.dc.gov](http://ohr.dc.gov) ; ou
- **En personne** : 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Vous pouvez également obtenir des réponses à vos questions concernant la procédure de l'OHR en appelant le (202) 727-4559.

---

1 Un « aménagement raisonnable » est un ajustement qui n'entraîne pas de difficultés importantes dans le fonctionnement de l'entreprise de l'employeur ni de dépenses majeures pour l'employeur, en tenant compte de facteurs tels que la taille de l'entreprise, ses ressources financières ainsi que la nature et la structure de l'entreprise.