

CONNAISSEZ VOS DROITS

Droits sur le lieu de travail

L'OFCCP vous protège contre la discrimination au travail

1. Qu'est-ce que la discrimination en matière d'emploi ?

Il y a généralement discrimination en matière d'emploi lorsqu'un employeur traite un candidat ou un employé de manière moins favorable simplement en raison de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de sexe, de la nationalité, du handicap ou du statut d'ancien combattant protégé de cette personne. Elle peut également se produire si un employeur prend des mesures disciplinaires, licencie ou prend des mesures défavorables à l'encontre d'un employé ou d'un candidat à l'emploi pour avoir discuté, divulgué ou posé des questions sur le salaire. La discrimination en matière d'emploi peut viser une seule personne ou un groupe.

2. Quels sont mes droits ?

Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination. On ne peut vous refuser un emploi, vous harceler, vous rétrograder, vous licencier, vous payer moins ou vous traiter de manière moins favorable en raison de votre race, de votre couleur, de votre religion, de votre sexe, de votre orientation sexuelle, de votre identité sexuelle, de votre nationalité, de votre handicap ou de votre statut d'ancien combattant protégé. Vous avez également le droit de discuter, de divulguer ou de vous renseigner sur votre rémunération, celle de vos collègues et celle des candidats à l'emploi.

3. L'OFCCP applique-t-il les lois sur la discrimination dans l'emploi ?

Oui. L'OFCCP applique l'Ordre Exécutif 11246, la section 503 de la loi sur la réhabilitation, et la Loi sur l'aide à l'ajustement des anciens combattants de l'ère du Vietnam. Collectivement, ces lois interdisent aux entreprises faisant affaire avec le gouvernement fédéral d'exercer une discrimination à l'encontre des employés et des candidats sur la base des bases protégées énumérées ci-dessus. La discrimination basée sur le fait qu'un employé ou un candidat à un emploi demande, discute ou divulgue son salaire est également interdite.

4. Qui l'OFCCP protège-t-il ?

L'OFCCP protège les droits des employés et des candidats à l'emploi des entreprises qui font affaires avec le gouvernement fédéral. Il s'agit notamment des employés de banques, d'entreprises de technologies de l'information, d'usines de conditionnement de la viande, de magasins de détail, d'usines de fabrication, de cabinets de comptabilité et d'entreprises de construction, entre autres.

5. Comment puis-je savoir si je suis victime de discrimination ?

La discrimination peut prendre de nombreuses formes et il n'est pas nécessaire qu'elle soit intentionnelle pour être illégale. En général, la loi interdit deux types de discrimination:

Il y a *traitement discriminatoire* lorsqu'un employeur traite un candidat ou un employé de manière moins favorable que d'autres personnes se trouvant dans une situation similaire, et que ce traitement différent est dû à la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la nationalité, le handicap ou le statut d'ancien combattant protégé de la personne concernée.

Il y a *impact discriminatoire* lorsqu'un employeur a des politiques ou des pratiques qui semblent justes et sont appliquées équitablement, mais qui ont un impact négatif sur les membres d'un sexe, d'une race ou d'un groupe ethnique particulier, sur les personnes handicapées ou sur d'autres groupes protégés.

6. Quels sont les exemples de discrimination illégale en matière d'emploi ?

Voici quelques exemples de discrimination en matière d'emploi:

- Affectation de tous les employés hispaniques à une zone de travail particulière;
- Payer les femmes moins que les hommes pour le même travail;
- Se moquer des employés qui parlent avec un accent qui va au-delà de l'occasionnel ou d'un seul incident;
- Promouvoir uniquement certains employés en fonction de leur sexe ou de leur race;
- Exiger des tests, par exemple des tests de mathématiques ou des exigences en matière de levage, qui ne sont pas liés à l'exécution du travail mais qui éliminent les candidats de certains groupes;
- Refuser un congé de maladie payé aux employées qui se remettent d'un accouchement, mais autoriser un congé de maladie payé aux employées qui se remettent d'une opération du genou ; et
- Licenciement d'une employée pour avoir discuté de son salaire avec un collègue de travail.



7. Que puis-je faire si je pense que mon employeur a fait preuve de discrimination à mon égard ?

Vous pouvez déposer une plainte auprès de l'OFCCP si vous pensez avoir été victime de discrimination en matière d'emploi ou de demande d'emploi en raison de votre race, de votre couleur, de votre religion, de votre sexe, de votre orientation sexuelle, de votre identité sexuelle, de votre nationalité, de votre handicap, de votre statut d'ancien combattant protégé, ou pour avoir posé des questions sur votre rémunération ou celle d'autres personnes, en avoir discuté ou l'avoir divulguée. Vous n'avez pas besoin de savoir avec certitude que votre employeur est un contractant ou un sous-traitant fédéral pour déposer une plainte.

8. Comment déposer une plainte auprès de l'OFCCP ?

Vous pouvez déposer une plainte pour discrimination en :

- Complétant et soumettant un formulaire en ligne sur le site Web de l'OFCCP;
 - - Complétant un formulaire en personne dans un bureau de l'OFCCP; ou
- Envoyant par la poste, par e-mail ou par fax un formulaire rempli au bureau régional de l'OFCCP qui couvre le lieu où la présumée discrimination a eu lieu.

Le formulaire est disponible en ligne sur

<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> et en format papier dans tous les bureaux de l'OFCCP. Pour trouver le bureau le plus proche de chez vous, consultez la liste en ligne des bureaux de l'OFCCP sur <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Vous ne devez pas oublier de signer votre formulaire de plainte rempli. Si vous ne le faites pas, l'OFCCP prendra quand même votre plainte mais un enquêteur de l'OFCCP vous demandera de signer le formulaire lors d'un entretien de suivi. Les plaintes alléguant une discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la nationalité doivent être déposées dans un délai de 180 jours à compter de la date de la discrimination présumée, sauf si le délai de dépôt est prolongé pour des raisons valables. Le même délai de 180 jours s'applique aux plaintes alléguant une discrimination pour avoir discuté, divulgué ou demandé des informations sur le salaire.

Les plaintes alléguant une discrimination basée sur le statut d'ancien combattant protégé ou sur un handicap doivent être déposées dans les 300 jours suivant la date de la discrimination présumée, à moins que le délai de dépôt ne soit prolongé pour des raisons valables.

9. Mon employeur peut-il me licencier, me rétrograder ou me traiter de manière moins favorable parce que j'ai déposé une plainte ?

Non. Il est illégal pour votre employeur d'exercer des représailles contre vous pour avoir déposé une plainte ou participé à une enquête. Les règlements de l'OFCCP vous protègent contre le harcèlement, l'intimidation, les menaces, la coercition ou les représailles pour avoir fait valoir vos droits.

10. Puis-je déposer une plainte à la fois auprès de l'OFCCP et de la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) ?

Oui, si vous déposez une plainte à la fois auprès de l'OFCCP et de l'EEOC, votre plainte sera examinée par l'agence appropriée. Dans certains cas, l'OFCCP et l'EEOC peuvent décider de travailler ensemble pour enquêter sur votre plainte.

L'OFCCP conserve généralement les plaintes déposées contre des entrepreneurs fédéraux lorsqu'il semble y avoir un schéma de discrimination qui affecte un groupe d'employés ou de candidats. L'OFCCP conserve généralement les plaintes déposées contre des entrepreneurs fédéraux qui allèguent une discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, un handicap ou un statut d'ancien combattant protégé. En général, l'OFCCP conserve les plaintes déposées contre les entrepreneurs fédéraux qui allèguent une discrimination basée sur une demande, une discussion ou une divulgation du salaire.

11. Que se passera-t-il si on conclut que j'ai été victime de discrimination en matière d'emploi ?

Vous pouvez avoir droit à une réparation qui vous place dans le poste que vous auriez occupé si la discrimination n'avait jamais eu lieu. Vous pouvez avoir le droit d'être embauché, promu, réintégré ou réaffecté. Vous pouvez également avoir droit à un salaire rétroactif, à un salaire initial, à une augmentation de salaire ou à une combinaison de ces mesures correctives. En outre, l'OFCCP pourrait chercher à faire en sorte que l'entreprise soit radiée ou retirée de toute considération pour de futurs contrats fédéraux ou que les contrats actuels de l'entreprise ou les modifications de contrat soient annulés, si l'OFCCP estime que le contractant ou le sous-traitant fédéral a violé l'une de ses lois.

Pour plus d'informations:

LE DÉPARTEMENT DU TRAVAIL DES ÉTATS-UNIS
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Veillez noter que cette fiche d'information fournit des renseignements généraux. Elle n'est pas destinée à se substituer aux lois et règlements en vigueur concernant le programme qui y est décrit.

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 |
TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

Révisé en septembre 2016



