

Le salaire=égal

Guide des droits de la femme en matière de salaire égal



LE SALAIRE ÉGAL EST UN PROBLÈME FAMILIAL.

Les femmes représentent pratiquement la moitié de la main-d'œuvre américaine et occupent de plus en plus le rôle de soutien de famille dans leur foyer. Plus de femmes aussi occupent des postes ou travaillent dans des domaines réservés d'habitude aux hommes. Quand les femmes ne sont pas payées équitablement, elles en souffrent, mais leur famille en souffre aussi.

Même si des progrès ont été faits, la différence de salaire affecte toutes les femmes et est plus grande chez les femmes issues de minorités ou handicapées. Tout au long de sa vie, cette différence de salaire coûte à une femme et à sa famille une perte de revenu, une retraite réduite et des prestations de sécurité sociale diminuées.

Ce guide est conçu pour aider les femmes qui travaillent à comprendre les droits que leur donnent certaines lois sur l'égalité des salaires et de la rémunération.

CONNAÎTRE VOS DROITS

La loi donne aux femmes l'égalité des chances, notamment le droit à un bulletin de paye sans préjugés illégitimes et, dans de nombreux cas, le droit de discuter de leur salaire avec leurs collègues.

Quels sont mes droits en matière d'égalité des salaires et de la rémunération en vertu des lois fédérales?

- **Hommes et femmes doivent recevoir des salaires égaux s'ils font des tâches pratiquement similaires en vertu de la loi sur l'égalité des salaires (Equal**

Pay Act). L'expression « salaire égal » englobe plus que votre bulletin de paye. En vertu de cette loi, tous les employeurs doivent fournir aux employés d'une même entreprise pour un poste aux compétences, efforts et responsabilités pratiquement identiques et réalisés dans des conditions de travail similaires, un « salaire égal », à savoir : l'égalité du salaire, des heures supplémentaires, des bonus, des stock-options, de la participation aux bénéfices et

« Quand les femmes ne sont pas payées équitablement, elles en souffrent, mais leur famille en souffre aussi. »



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR



des programmes de primes, de l'assurance vie, des congés payés, des indemnités pour frais de nettoyage ou d'essence, des frais d'hébergement à l'hôtel, du remboursement des frais de déplacement et des avantages sociaux. Une rémunération inégale ne peut être justifiée que si l'employeur démontre que la différence de salaire est basée sur un système juste d'ancienneté, de mérite ou d'incitation, ou sur un facteur autre que le sexe.

➤ **Votre employeur ne peut pas vous discriminer dans l'une des conditions de votre emploi, notamment la paye, les horaires et les avantages sociaux à cause de votre race, couleur de peau, religion, sexe ou pays d'origine.**

En vertu du titre VII de la loi sur les droits civiques de 1964 (Civil Rights Act of 1964), il est interdit à un employeur embauchant au moins 15 personnes d'exercer une discrimination fondée sur le sexe dans le calcul et le versement de salaires pour un travail identique ou similaire. En plus de l'interdiction des différences salariales entre hommes et femmes pour un emploi identique ou semblable, le titre VII interdit la discrimination salariale provenant de la privation injuste d'avancements et d'autres formes de discrimination capables d'avoir un impact sur le salaire.



« La majorité des employés du privé ont le droit de se réunir, en formant ou non un syndicat, pour améliorer leur salaire et leurs conditions de travail en vertu de la loi nationale sur les relations de travail. »

➤ Ces deux lois sont appliquées par la commission américaine pour l'égalité des perspectives d'emploi (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission). De nombreux états et villes disposent d'organismes pour les pratiques d'emploi équitables interdisant la discrimination en matière d'emploi. Certaines de ces lois couvrent les employeurs embauchant moins de 15 personnes.

➤ **Si vous avez reçu un bulletin de paye injuste dans les 180 derniers jours, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination auprès de l'EEOC.** La loi Lilly Ledbetter sur l'égalité des salaires de 2009 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009) indique que chaque bulletin de paye considéré comme discriminatoire constitue un motif pour porter plainte en vertu du titre VII, peu importe quand la discrimination a débuté. En vertu de la loi Lilly Ledbetter sur l'égalité des salaires de 2009, vous avez jusqu'à 180

jours (300 jours dans certains États, comtés et villes) suivant le bulletin de paye le *plus récent* montrant un salaire inégal pour porter plainte auprès de l'EEOC.

➤ **Si vous travaillez pour un entrepreneur fédéral, le décret-loi 11246 (Executive Order 11246) interdit à votre employeur de vous discriminer en matière de décisions d'emploi, notamment le salaire, à cause de votre race, couleur de peau, religion, sexe ou pays d'origine.** Si vous travaillez pour un entrepreneur

ou un sous-traitant fédéral et que vous pensez que vous êtes moins payée que les hommes ayant un poste comme le vôtre (par exemple, s'ils font un travail similaire ou ont des compétences similaires), ou qu'une pratique d'emploi affecte votre rémunération parce que vous êtes une femme, vous pouvez contacter le bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux (OFCCP, Office of Federal Contract Compliance Programs) du ministère américain du travail pour obtenir des conseils ou de l'aide. Une telle paye discriminatoire est interdite par le décret-loi 11246. Ce décret-loi concerne les entrepreneurs fédéraux, les constructeurs financés avec l'aide du gouvernement fédéral ou les sous-traitants fédéraux ayant des contrats ou sous-traitances dépassant 10 000 USD.

➤ **La majorité des employés du privé ont le droit de se réunir, en formant ou non un syndicat, pour améliorer leur salaire et leurs conditions de travail en vertu de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA, National Labor Relations Act).** L'Article 7 de la NLRA protège le personnel d'exécution couvert par la loi contre les représailles de leur employeur lorsqu'ils discutent de leur salaire ou de leurs conditions de travail avec leurs collègues pour les améliorer, même s'il n'y a pas un syndicat ou un autre organisme officiel impliqué. Les droits des employés sont appliqués par le bureau national des relations de travail (NLRB, National Labor Relations Board).

➤ Si vous pensez que les droits que vous donne la NLRA ont été violés ou qu'un employeur ou un syndicat a un comportement illégal, vous pouvez porter plainte par le biais de l'un des bureaux régionaux du NLRB.



Ce que vous pouvez faire si vous pensez vivre une discrimination salariale?

Si vous pensez que vous vivez peut-être une discrimination salariale parce que vous êtes une femme, vous devez:

1. Essayer de résoudre le problème à l'amiable, en voyant par exemple votre superviseur pour discuter de votre inquiétude. Si vous pensez que votre superviseur est responsable de la discrimination ou s'il ne peut pas vous aider, essayez de contacter un membre des ressources humaines ou une personne désignée dans votre guide de l'employée pour s'occuper des problèmes sur le lieu de travail. Examinez les politiques sur la discrimination de votre guide de l'employée pour comprendre l'approche préférée de votre entreprise pour les plaintes pour discrimination. Si vous êtes syndiquée, contactez votre délégué syndical. Vous pouvez aussi considérer des actions plus fortes pour résoudre le problème, en déposant une plainte pour discrimination par exemple.

2. Connaître vos droits:

➤ Consultez le site Web de la commission pour l'égalité des perspectives d'emploi (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission). L'EEOC applique la loi sur l'égalité des salaires (Equal Pay Act) et le titre VII de la loi sur les droits civiques de 1964 (Civil Rights Act of 1964). Vous pouvez connaître vos droits et savoir comment porter plainte pour discrimination auprès de l'EEOC. Pour les employées du secteur public au niveau fédéral, vous pouvez aussi voir les procédures de plainte de votre organisme.

➤ N'oubliez pas qu'il y a un délai pour déposer une plainte auprès de l'EEOC. La **loi Lilly Ledbetter sur l'égalité des salaires de 2009** clarifie le moment où une personne doit déposer une plainte pour discrimination salariale d'après le titre VII. En vertu du titre VII, vous avez jusqu'à 180 jours (ou 300 jours selon l'état, le comté ou la ville) suivant l'acte discriminatoire le plus récent de l'employeur pour porter plainte auprès de l'EEOC. La loi Ledbetter (Ledbetter Act) dit qu'il *existe un nouvel acte discriminatoire à chaque fois qu'un employeur établit un bulletin de paye montrant un salaire inégal.*

➤ Si vous travaillez pour un entrepreneur fédéral, consultez le site Web du bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux (OFCCP,

Office of Federal Contract Compliance Programs) du ministère du travail pour en savoir plus sur les droits que vous donne le décret loi 11246.

➤ Si vous êtes préoccupée par les politiques de votre employeur vous empêchant de discuter de votre paye ou si vous avez subi des représailles pour avoir parlé de paye, visitez le site Web du bureau national des relations de travail pour en savoir plus sur les droits que vous donne la loi nationale sur les relations de travail.

3. Veiller à garder des dossiers précis. Si vous décidez de porter plainte ou de déposer un recours devant l'un des organismes ci-dessus, vous devrez être capable de communiquer les faits aussi clairement que possible. Gardez des copies des documents liés à la discrimination en matière d'emploi, comme vos bulletins de paye, e-mails, mémos, lettres, évaluations de performance et sanctions disciplinaires.

➤ Réfléchissez s'il y a des témoins de la discrimination que vous vivez.

➤ Prenez des notes au besoin pour vous aider à retenir les dates importantes ou les conversations.

➤ Gardez les copies de tous ces documents dans un endroit sûr.

4. Consulter l'organisme local ou de votre État qui s'occupe des lois anti-discrimination au niveau local ou de l'État. Certains États, comtés et villes ont des lois apportant une plus grande protection que celles offertes au niveau fédéral.

5. Obtenir une assistance juridique, au besoin.

➤ Celle-ci peut être proposée par un délégué syndical ou un avocat spécialisé dans le droit du travail ou les discriminations. Si vous avez besoin que l'on vous recommande un avocat ou si vous n'avez pas d'argent pour payer un avocat, vous pouvez contacter l'association des avocats de votre État pour qu'elle vous aide à trouver un avocat spécialisé dans le droit du travail et/ou les discriminations. Certaines associations d'avocats peuvent vous proposer des services juridiques gratuits (*pro bono*) et certaines écoles de droit ont des programmes où les étudiants en droit fournissent des services juridiques gratuits ou moins chers dans le cadre de leurs études.



DEMANDER DE L'AIDE

Les exemples et suggestions ci-dessus ne sont que le point de départ. Vous pouvez obtenir plus d'aide en contactant les organismes indiqués ci-dessous.

QUI CONTACTER

**Ministère américain du travail
(U.S. Department of Labor)**

Téléphone : 1-866-4-USA-DOL
(TTY : 1-877-889-5627)
Site Web : www.dol.gov

**Bureau de la femme
(Women's Bureau)**

Téléphone : 1-800-827-5335
Site Web : www.dol.gov/wb

**Bureau des programmes de conformité des
prestataires fédéraux
(Office of Federal Contract Compliance
Programs)**

Téléphone : 1-800-397-6251
(TTY : 1-877-889-5627)
Site Web : www.dol.gov/ofccp

**Centre des droits civiques
(Civil Rights Center)**

Phone : 202-693-6500
(TTY : 202-693-6516)
Site Web : www.dol.gov/oasam/programs/crc

**Commission américaine pour l'égalité des
perspectives d'emploi
(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)**

Téléphone : 1-800-669-4000
(TTY : 1-800-669-6820)
Site Web : www.eeoc.gov

**Bureau national des relations de travail
(National Labor Relations Board)**

Téléphone : 1-866-667-6572
(TTY : 1-866-315-6572)
Site Web : www.nlr.gov