

CONNAISSEZ VOS DROITS

Transparence salariale

L'OFCCP permet aux gens de poser des questions sur leur salaire, d'en discuter et de le divulguer en toute sécurité.

1. Qu'est-ce que la discrimination dans l'emploi basée sur le fait de demander, de discuter ou de divulguer mon salaire ou celui d'autres employés?

Ce type de discrimination existe généralement lorsqu'un employeur prend une mesure défavorable à l'encontre d'un employé ou d'un candidat à un emploi parce qu'il a demandé, discuté ou divulgué sa propre rémunération ou celle d'autres employés ou candidats. Par exemple, un employeur peut licencier un employé parce qu'il a discuté de son salaire avec un autre employé. Un autre exemple est celui d'un employeur qui réduit les heures de travail d'un employé parce qu'il a demandé à ses collègues de travail quel était leur taux de rémunération des heures supplémentaires.

2. Quels sont mes droits ?

En vertu de l'Ordre Exécutif 11246, vous avez le droit de demander, de discuter ou de divulguer votre propre salaire ou celui d'autres employés ou candidats. Vous ne pouvez pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire, d'un harcèlement, d'une rétrogradation, d'un licenciement, d'un refus d'embauche ou d'une autre forme de discrimination parce que vous avez exercé ce droit. Toutefois, ce droit est soumis à certaines exceptions limitées.

3. Est-il interdit aux entrepreneurs d'avoir des politiques formelles et informelles de confidentialité des rémunérations?

Oui. Il est généralement interdit aux entrepreneurs d'avoir des politiques qui interdisent ou tendent à restreindre les employés ou les candidats à l'emploi de discuter ou de divulguer leur rémunération ou celle des autres. Par exemple, la politique d'un entrepreneur qui interdit aux employés de se parler des primes de fin d'année serait considérée comme une violation, car elle interdit aux employés de discuter de leur rémunération.

4. Qu'est-ce qui est considéré comme un salaire ?

La rémunération désigne généralement tout paiement effectué à un employé, ou au nom d'un employé, ou offert à un candidat. Cela comprend, sans s'y limiter, les salaires, les heures supplémentaires, les primes de poste, les bonus, les commissions, les vacances et les congés payés, les allocations, les assurances et autres avantages, les options d'achat d'actions et les récompenses, la participation aux bénéfices et la retraite.

5. La protection comprend-elle des moyens de défense ou des exceptions de l'employeur ?

Oui. Le décret offre aux entrepreneurs deux moyens de justifier ou de défendre des mesures prises qui pourraient autrement être considérées comme discriminatoires et interdites : la défense basée sur les "fonctions essentielles du poste" et la défense générale ou "règle du lieu de travail".

6. Quelles sont les "fonctions essentielles d'un emploi" au sens de la loi sur l' Ordre exécutif ?

L'expression "fonctions professionnelles essentielles" désigne les tâches fondamentales du poste de travail occupé par une personne. Une fonction professionnelle peut être considérée comme essentielle si :

- L'accès au montant de la rémunération fournie aux employés ou offerte aux candidats, aux structures salariales et aux études de marché relatives à la rémunération et aux politiques liées à la fixation ou à la modification de la rémunération des employés est nécessaire à l'exercice de cette fonction ou d'une autre tâche professionnelle habituelle ; ou
- La fonction ou les tâches du poste comprennent la protection et le maintien de la confidentialité des dossiers personnels des employés, y compris les montants et les types de rémunération fournis aux employés, les structures salariales, les études de marché liées à la rémunération et les politiques liées à la fixation ou à la modification de la rémunération des employés.



7. Qu'est-ce que la défense des "fonctions essentielles du poste" ?

En vertu de la défense basée sur les "fonctions essentielles", un entrepreneur peut se défendre contre une plainte pour discrimination en démontrant qu'il a pris une mesure défavorable à l'encontre d'un employé parce que celui-ci (a) avait accès aux informations sur la rémunération d'autres employés ou candidats dans le cadre de ses fonctions essentielles et (b) a divulgué ces informations sur la rémunération à des personnes qui n'y avaient pas accès autrement.

Toutefois, même les employés qui ont accès aux informations relatives à la rémunération dans le cadre de leurs fonctions professionnelles essentielles peuvent discuter, divulguer ou demander des informations sur la rémunération dans certains cas. Par exemple, ils peuvent:

- Discuter ou divulguer la rémunération des candidats ou des employés en réponse à une plainte ou à une accusation formelle, dans le cadre d'une enquête, d'une procédure, d'une audience ou d'une action, y compris une enquête menée par l'employeur, ou conformément à l'obligation légale de l'entrepreneur de fournir des informations.
- Discuter de leur propre salaire avec d'autres employés.
- Discuter des éventuelles disparités salariales impliquant d'autres employés avec la direction de l'entrepreneur ou en utilisant la procédure de plainte interne de l'entrepreneur.
- Discuter ou divulguer le montant ou les types de rémunération d'autres candidats ou employés sur la base d'informations reçues par des moyens autres que l'accès accordé dans le cadre de leurs fonctions professionnelles essentielles.

8. Qu'est-ce que la défense de la "règle du lieu de travail" ?

Dans le cadre de la défense basée sur la "règle du lieu de travail", un entrepreneur peut se défendre contre une plainte pour discrimination en montrant qu'il a pris des mesures défavorables à l'encontre d'un employé pour avoir enfreint une règle de l'entreprise appliquée de manière cohérente et uniforme. La règle ne doit pas interdire, ou tendre à

interdire, aux employés ou aux candidats de discuter ou de divulguer leur rémunération ou celle d'un collègue ou d'un candidat à l'emploi. Parmi les exemples de "règles de l'entreprise", on peut citer les règles relatives à l'utilisation des congés et à la durée des pauses.

9. Mon employeur doit-il me dire ce que les autres employés reçoivent ?

Non. L'Ordre exécutif 11246 n'oblige pas les employeurs à fournir aux employés ou aux candidats à un emploi des informations sur le salaire des autres employés ou candidats.

10. Qui l'OFCCP protège-t-il ?

L'OFCCP protège les droits des employés et des candidats à l'emploi des entreprises qui font des 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 comptables et d'entreprises de construction, entre autres.

Déposer une plainte

11. Que puis-je faire si je pense que mon employeur a fait preuve de discrimination à mon égard parce que j'ai demandé, discuté ou divulgué mon salaire ou celui d'un autre employé ou candidat ?

Vous pouvez déposer une plainte auprès de l'OFCCP. Vous n'avez pas besoin de savoir avec certitude que votre employeur est un entrepreneur ou un sous-traitant fédéral pour déposer une plainte.

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

Vous pouvez déposer une plainte pour discrimination en:

- Complétant et en 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 courrier, par e-mail ou par fax un formulaire rempli au bureau régional de l'OFCCP qui couvre le lieu la prétendue 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/ofnacion2.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 pour avoir discuté, divulgué ou demandé des informations sur le salaire doivent être déposées dans les 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 pour discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou la nationalité.

13. 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.

14. Puis-je déposer une plainte avec l'OFCCP et l'Equal Employment Opportunity (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 qui allèguent une discrimination basée sur la discussion, la divulgation ou la demande de renseignements sur le salaire. L'OFCCP conserve aussi généralement les plaintes déposées contre des entrepreneurs fédéraux lorsqu'il semble y avoir un modèle de discrimination qui affecte un groupe d'employés ou de candidats, et celles qui allèguent une discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne, un handicap ou un statut d'ancien combattant protégé.

15. Que se passera-t-il si l'on conclut que j'ai été j'ai été victime de discrimination dans l'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 être en droit de recevoir des arriérés de salaire, des avances de salaire, une augmentation de salaire ou une combinaison de ces remèdes. En outre, si l'OFCCP constate que l'entrepreneur ou le sous-traitant fédéral a fait preuve de discrimination, l'OFCCP peut chercher à faire radier l'entreprise ou à la retirer de toute considération pour de futurs contrats fédéraux ou à faire annuler les contrats actuels de l'entreprise ou les modifications de contrat.

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 actuels concernant le programme décrit dans le présent document.