

CONNAISSEZ VOS DROITS

Discrimination pendant la grossesse et l'accouchement

L'OFCCP vous protège contre la discrimination liée à la grossesse

1. Qu'est-ce que la discrimination liée à la grossesse ?

La discrimination liée à la grossesse se produit généralement lorsqu'un employeur traite un employé ou un candidat à l'emploi de manière défavorable en raison de la grossesse, de l'accouchement ou de conditions médicales liées à la grossesse ou à l'accouchement. Ce type de discrimination peut également se produire lorsqu'un employeur a des politiques ou des pratiques qui excluent les femmes de certains emplois parce qu'elles pourraient tomber enceintes.

2. Quels sont mes droits ?

Les lois appliquées par l'OFCCP interdisent à une entreprise faisant affaire avec le gouvernement fédéral d'exercer une discrimination à votre encontre en matière d'embauche, de licenciement, de rémunération, d'avantages sociaux, d'affectation à un poste, de promotion, de mise à pied, de formation professionnelle, de recrutement et d'autres activités liées au personnel en raison de votre grossesse, de l'accouchement, de conditions médicales connexes ou de votre capacité à procréer.

Vous bénéficiez de certaines protections si vous êtes enceinte, si vous accouchez ou si vous souffrez d'un problème médical lié à la grossesse ou à l'accouchement.

- Vous êtes autorisé à travailler aussi longtemps que vous êtes capable d'effectuer votre travail.
- Vous devez être traitée de la même manière que tout autre employé souffrant d'un problème de santé similaire si vous êtes temporairement incapable de faire votre travail en raison de votre grossesse.
- Vous avez le droit de demander à votre employeur de vous garder un emploi pendant votre absence pour cause de grossesse ; cet emploi doit être gardé pendant la même durée et aux mêmes conditions que les emplois gardés pour les employés en congé de maladie ou autre congé médical. Vous avez droit aux mêmes avantages que les autres travailleurs en congé.

- Vous pouvez avoir le droit de prendre jusqu'à 12 semaines de congé sans solde par an pour des raisons médicales (y compris la grossesse et l'accouchement) et pour la garde des enfants en vertu de la loi sur le congé familial et médical (FMLA). Les deux parents peuvent bénéficier d'un congé FMLA. Les violations du FMLA doivent être signalées à la division "Wage & Hour" du ministère du travail (<http://www.dol.gov/whd>).

3. Y a-t-il des choses spécifiques que mon employeur ne peut pas faire si je tombe enceinte, si j'accouche ou si j'ai un problème médical lié à la grossesse ou à l'accouchement ?

Oui. Voici quelques exemples de ce que votre employeur ne peut pas faire :

- Vous refuser une offre d'emploi en raison de votre grossesse.
- Utiliser votre grossesse comme une excuse pour tester votre capacité à travailler. Cela inclut le fait de vous faire remplir des conditions spéciales, par exemple de devoir fournir un certificat médical pour montrer que vous êtes prête à reprendre le travail, si ces conditions ne sont pas exigées des autres employés en congé médical..
- Vous obliger à rester en congé jusqu'à la naissance de votre enfant si vous êtes absente en raison d'un état de grossesse et que vous vous rétablissez ensuite.
- Vous refuser un emploi parce que vous avez de jeunes enfants, à moins que votre employeur n'ait la même politique pour les employés masculins.
- Refuser de couvrir les frais d'hospitalisation et autres frais médicaux liés à votre grossesse de la même manière qu'il le ferait pour d'autres problèmes de santé, si votre employeur offre des prestations d'assurance maladie aux employés..
- Refuser de vous accorder, en tant qu'employée enceinte ou nouveau parent en congé, la possibilité d'accumuler de l'ancienneté, des vacances, des augmentations de salaire et des prestations d'invalidité temporaire de la même manière que les personnes qui sont en congé médical ou autre pour d'autres raisons.
- Refuser de fournir un arrangement pour votre besoin médical lié à la grossesse lorsque des arrangements similaires sont fournis pour d'autres besoins médicaux, par exemple vous permettre de vous asseoir ou de manger des crackers pendant votre service.



4. Qui est protégé par l'OFCCP ?

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.

5. Que dois-je faire si je pense que mon employeur m'a discriminée en raison d'une grossesse, d'un accouchement, de conditions médicales connexes ou de ma capacité à procréer ?

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.

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

Vous pouvez déposer une plainte pour discrimination en :

- Remplir et soumettre un formulaire en ligne sur le site Web de l'OFCCP;
- Remplir un formulaire en personne dans un bureau de l'OFCCP; ou
- Envoi par courrier, courrier électronique ou télécopie d'un formulaire rempli au bureau régional de l'OFCCP qui couvre le lieu où la discrimination présumée s'est produite.

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/ofnaton2.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 la rémunération.



7. 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.

8. 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 renvoie généralement les plaintes individuelles alléguant une discrimination basée sur la grossesse à l'EEOC. Cependant, 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 aussi 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 de la rémunération.

9. 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 le droit de recevoir un salaire rétroactif, un salaire initial, une augmentation de salaire ou une combinaison de ces mesures correctives. 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 en sorte que l'entreprise soit exclue 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.

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

Veuillez 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.