

# Discrimination sexuelle

## L'OFCCP vous protège contre la discrimination basée sur le sexe

*L'Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) applique l' Ordre exécutif 11246, tel que modifié, qui interdit aux contractants et sous-traitants fédéraux de pratiquer une discrimination à l'encontre des employés et des candidats à l'emploi en raison de leur sexe.*

### 1. Qu'est-ce que la discrimination basée sur le sexe?

La discrimination en matière d'emploi se produit généralement lorsqu'un employeur vous traite, en tant qu'employé ou candidat, de manière moins favorable en raison de votre sexe. Il peut également y avoir discrimination lorsque les politiques ou procédures apparemment équitables d'un employeur ont un impact négatif important sur les employés ou les candidats à l'emploi en raison de leur sexe.

### 2. Mon employeur peut-il me payer différemment ou me fournir des avantages sociaux différents en fonction de mon sexe ?

Non. Les entrepreneurs ne peuvent pas vous payer différemment ni vous offrir des avantages sociaux différents en fonction de votre sexe. Par exemple, ils ne peuvent pas vous refuser la possibilité de faire des heures supplémentaires, de suivre une formation ou d'obtenir un salaire ou un poste mieux rémunéré en raison de votre sexe. Les avantages sociaux comprennent les prestations médicales, hospitalières, d'accident, d'assurance-vie et de retraite, les plans de participation aux bénéfices et de primes, les congés et les autres conditions et privilèges de l'emploi.

### 3. Les entrepreneurs peuvent-ils traiter les employés différemment sur la base de stéréotypes sexuels?

Non. Les entrepreneurs ne peuvent pas utiliser les stéréotypes pour vous traiter injustement parce que vous ne vous conformez pas aux attentes concernant l'apparence ou le comportement des femmes ou des hommes, ou le type d'emploi qu'ils doivent occuper.

### 4. Les aidants familiaux sont-ils protégés contre la discrimination basée sur le sexe?

Oui. Les entrepreneurs ne peuvent pas vous traiter différemment sur la base d'hypothèses stéréotypées concernant les responsabilités liées aux soins. Par exemple, les entrepreneurs ne peuvent pas refuser aux mères une possibilité d'emploi qui est offerte aux pères ou refuser aux pères un arrangement de travail flexible qui est offert aux mères.

### 5. Mon employeur doit-il me fournir un accès égal aux emplois et aux opportunités de développement ?

Oui. Les entrepreneurs doivent vous offrir un accès égal aux emplois et aux possibilités de développement. Un entrepreneur ne peut pas fixer des exigences basées sur le sexe, sauf s'il peut démontrer que ces exigences ne peuvent être satisfaites que par des hommes ou des femmes. En outre, un entrepreneur ne peut pas fixer des exigences qui ont un effet négatif sur les candidats en raison de leur sexe, à moins que ces exigences soient liées au travail et nécessaires. Les contractants ne peuvent pas vous refuser une formation, des affectations ou d'autres possibilités de développement susceptibles de vous faire accéder à des postes mieux rémunérés en raison de votre sexe.

### 6. L'OFCCP me protège-t-il contre le harcèlement sexuel de la part des contractants ?

Oui. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. L'OFCCP vous protège contre les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, les remarques offensantes sur le sexe d'une personne et tout autre comportement verbal ou physique non désiré basé sur le sexe. Ces comportements sont interdits lorsqu'ils sont considérés comme une condition de votre emploi ; lorsque le fait de se soumettre à de tels comportements ou de dire non est utilisé comme base des décisions d'emploi ; ou lorsqu'un tel comportement interfère de manière déraisonnable avec votre performance professionnelle ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

### 7. Comment l'OFCCP protège-t-il les femmes enceintes et les nouvelles mères ?

Les candidats et les employés des entreprises fédérales sont protégés contre la discrimination, y compris la perte d'emploi, de salaire et de couverture médicale, en raison d'une grossesse, d'un accouchement ou de conditions médicales connexes. En outre, les entrepreneurs doivent fournir des arrangements du lieu de travail en raison d'une grossesse, d'un accouchement ou de conditions médicales connexes dans certaines circonstances, lorsque ces entrepreneurs fournissent des arrangements comparables à d'autres travailleurs, tels que les personnes handicapées ou souffrant de blessures liées au travail.



## 8. Comment les travailleurs transsexuels sont-ils protégés par l'OFCCP ?

Il est interdit aux entrepreneurs de pratiquer une discrimination basée sur l'identité sexuelle. Ils doivent permettre aux employés et aux candidats d'utiliser les salles de bain, les vestiaires, les douches et autres installations similaires correspondant au genre auquel ils s'identifient. En outre, les régimes de soins de santé fournis par les entrepreneurs ne peuvent pas refuser ou limiter la couverture des soins de santé en fonction de l'identité sexuelle ou du statut de transsexuel.

## 9. 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.

## 10. Que dois-je faire si je pense que mon employeur a fait preuve de discrimination à mon égard en raison de mon sexe ?

Si vous pensez avoir été victime de discrimination dans le cadre d'un emploi ou d'une demande d'emploi, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'OFCCP. Vous n'avez pas besoin de savoir avec certitude que votre employeur est un contractant ou un sous-traitant fédéral pour déposer une plainte.

## 11. 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; or
- Envoyant un 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/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 pour discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou la nationalité doivent être déposées dans les 180 jours suivant la date de la prétendue discrimination, 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.

## 12. 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.

## 13. Puis-je déposer une plainte pour discrimination à la fois auprès l'OFCCP et 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 une seule de ces agences.

En général, l'OFCCP conserve et enquête sur les plaintes déposées contre des contractants fédéraux en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle d'un candidat ou d'un employé. L'OFCCP conserve aussi généralement les plaintes lorsqu'il semble y avoir un schéma de discrimination qui affecte un groupe d'employés ou de candidats, et celles qui allèguent une discrimination basée sur le handicap, le statut d'ancien combattant protégé, ou le fait de discuter, de divulguer ou de demander des informations sur le salaire.

## 14. 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 demander que l'entreprise soit exclue ou retirée de la prise en compte des futurs contrats fédéraux ou que les contrats actuels de l'entreprise 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](http://www.dol.gov/ofccp)

