

Guide des lois interdisant la discrimination en matière d'emploi

aux États-Unis

Il est illégal, pour un employeur, de traiter ses employés de façon injuste en raison de leur race, de la couleur de leur peau, de leur origine nationale, de leur sexe, de leur religion, de leur âge ou de leur handicap, car il s'agit là de discrimination en matière d'emploi.

Que signifie « discrimination » ?

Par « discrimination », on désigne le comportement d'un employeur qui traite ses employés différemment ou de façon injuste à cause de leur race, de la couleur de leur peau, de leur origine nationale, de leur sexe, de leur religion, de leur âge ou de leur handicap.

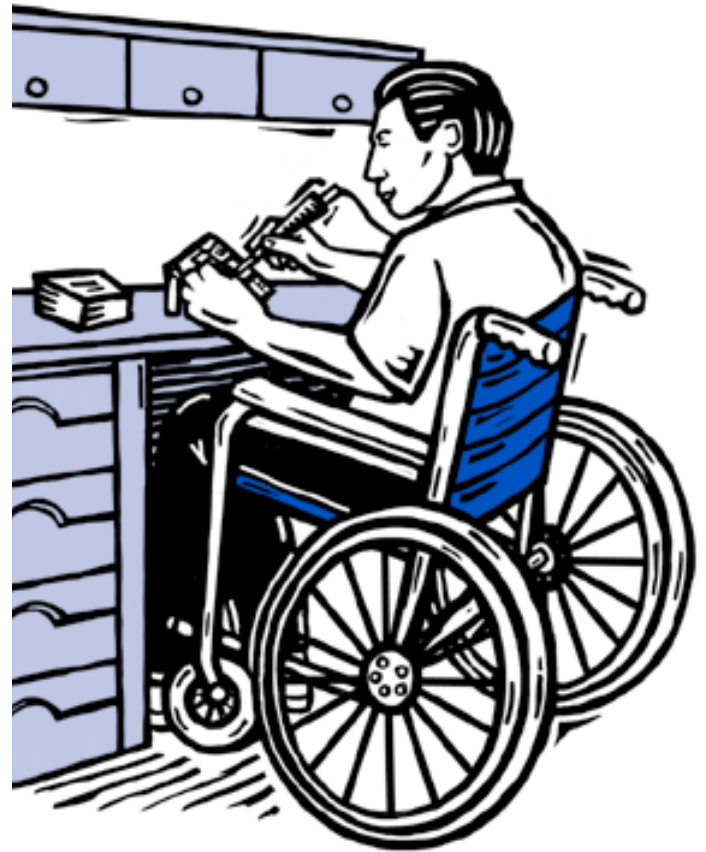
Harcèlement : De plus, il est illégal pour un employeur, un superviseur ou un autre employé de vous harceler pendant le travail parce que votre race, la couleur de votre peau, votre origine nationale, votre sexe, votre religion, votre âge ou votre handicap vous distinguent d'eux.

- Si vos collègues de travail se moquent de vous, qu'ils installent un nœud coulant dans le vestiaire, accrochent des photos dégradantes d'hommes ou de femmes ou portent des jugements négatifs sur les gens de votre pays, ils sont coupables de harcèlement, ce qui est interdit par la loi.
- Vous devriez dire à votre employeur ou à votre superviseur que vous êtes victime de harcèlement.

Harcèlement sexuel

Mon patron me dit que je ne peux pas avoir d'emploi si je ne sors pas avec lui. Est-ce correct ?

C'est absolument *incorrect*. Il s'agit de harcèlement sexuel, et c'est interdit par la loi.



La discrimination peut avoir lieu *avant* que vous obteniez un emploi, *pendant* que vous travaillez ou *après* que vous ayez quitté votre emploi.



L'offre d'emploi. Un employeur ne peut pas limiter son offre d'emploi à un seul type de personne.

L'entrevue. Un employeur ne peut exprimer des propos sexistes ou racistes pendant l'entrevue ou poser des questions sur votre handicap.

Un employeur ne peut pas demander aux femmes seulement si elles sont mariées, si elles ont des enfants ou prévoient en avoir, si cela peut l'inciter à ne pas les engager.

Les conditions d'emploi. Un employeur ne peut pas vous offrir moins d'avantages ou un salaire inférieur ou vous traiter différemment des autres travailleurs parce que vous êtes une femme ou que vous venez d'un autre pays, ou en raison de votre race, de la couleur de votre peau, de votre origine nationale, de votre religion, de votre âge ou de votre handicap.



Le congédiement. Un employeur ne peut pas non plus vous congédier pour l'une de ces raisons.

Adaptation raisonnable

Si vous avez un handicap mais que vous possédez les qualifications nécessaires à un emploi, votre employeur doit vous fournir les outils nécessaires ou adapter l'environnement de travail pour que vous puissiez postuler ou obtenir l'emploi — dans la mesure où cela n'est pas trop difficile ou trop coûteux pour lui.

- Si vous êtes aveugle, votre employeur peut vous fournir un ordinateur parlant.
- Si vous avez des problèmes de dos, votre employeur peut demander à une autre personne de soulever les charges lourdes à votre place.

Si vous êtes enceinte, consultez le [Guide des droits des travailleuses enceintes aux États-Unis](#) pour obtenir plus d'information.

À qui puis-je demander de l'aide si mon employeur me traite de façon injuste à cause de ma race, de la couleur de ma peau, de mon origine nationale, de mon sexe, de ma religion, de mon âge ou de mon handicap?

La première chose à faire si on vous traite injustement ou qu'on vous harcèle est d'en parler à votre superviseur ou à une autre personne en situation d'autorité, qui pourrait vous aider à résoudre le problème. Si votre employeur et vous-même n'y arrivez pas, vous pouvez déposer une plainte.

Vous pouvez présenter une plainte à la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission).

- La commission a des bureaux dans presque tous les États.
- Pour trouver le bureau le plus près de chez vous, faites le 1-800-669-4000. Les téléphonistes vous répondront en anglais, en espagnol, en vietnamien ou en chinois.
- Si vous souffrez de surdité, vous pouvez communiquer par ATS : 1-800-669-6820.

Vous pouvez aussi déposer une plainte devant l'organisme de protection de l'équité en emploi de votre État (Fair Employment Practices Agency).

- Presque tous les États ont adopté des lois interdisant la discrimination.
- Les organismes qui veillent à l'application des lois de l'État interdisant la discrimination s'appellent souvent commissions de défense des droits de la personne (human rights commissions ou human relations commissions).
- Les seuls États qui n'ont pas adopté de lois interdisant la discrimination sont l'Alabama et la Caroline du Nord. Cependant, en Alabama, il est illégal de faire preuve de discrimination envers une personne à cause de son handicap.
- La Géorgie et le Mississippi ont adopté des lois interdisant la discrimination qui ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires de l'État.
- Il existe des organismes de protection de l'équité en emploi dans certaines villes et certains comtés.

Il arrive souvent que les lois interdisant la discrimination adoptées dans les États ou les villes aient une portée plus grande que les lois fédérales. Les lois des États peuvent par exemple

s'attacher à l'homosexualité, au statut matrimonial ou au fait qu'une personne ait été accusée ou reconnue coupable d'un crime. Pour savoir si les lois de votre État ont prévu ces cas, communiquez avec la commission de défense des droits de la personne de votre État.

Les organismes de protection de l'équité en emploi de votre ville ou de votre comté

À certains endroits, vous pouvez choisir de présenter votre plainte à un organisme fédéral ou à un organisme de l'État ou de la ville.

- Dans certaines villes, par exemple New York, Philadelphie et San Francisco, vous pouvez présenter votre plainte à la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi, à la commission de défense des droits de la personne de votre État ou à celle de la ville.
- À Chicago, vous pouvez présenter votre plainte à quatre endroits : la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi, la commission de défense des droits de la personne de l'État (Illinois), celle du comté (Cook County) ou celle de la ville (Chicago).
- Dans certains États, les commissions de défense des droits de la personne acceptent aussi des plaintes de discrimination relatives au logement ou aux droits civiques.

Que se passe-t-il quand je dépose une plainte devant l'organisme de protection de l'équité en emploi de l'État, de la ville ou du comté?

- Ces organismes ont tous adopté des règles différentes; communiquez avec celui de votre État ou de votre communauté pour les connaître.
- Beaucoup de ces organismes fonctionnent comme la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi. Ils feront enquête et essaieront de régler la plainte de discrimination par la médiation.
- Contrairement à la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi, certains organismes de protection de l'équité en emploi procèdent par audience et rendent une décision, comme le ferait un tribunal.
- Votre employeur et vous-même pouvez en appeler d'une décision d'un organisme de protection de l'équité en emploi, si vous n'êtes pas d'accord.

Vous devez connaître la loi de l'État dans lequel vous travaillez.

- Aux États-Unis, les lois fédérales protègent les employés contre la discrimination dans l'emploi.
- Il existe aussi des lois interdisant la discrimination dans 48 États, dans le district de Columbia et dans les autres territoires américains, y compris Porto Rico, les îles Vierges, les îles Mariannes et Guam.

Comment choisir l'organisme à qui je vais présenter ma plainte de discrimination s'il y en a plus d'un dans ma collectivité?

Il n'est pas facile de déterminer s'il est préférable de présenter une plainte devant la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi ou devant l'organisme de protection de l'équité en emploi de votre État. Tout dépend de l'État et parfois de la ville où vous vivez.

Pour choisir, tenez compte des éléments suivants :

- **Quelle est la taille de mon employeur?**
Les lois fédérales sur la discrimination ne protègent que les employés qui font partie d'un groupe de 15 employés ou plus. Si vous travaillez pour un employeur qui en compte moins, vous devriez présenter votre plainte devant la commission de l'État ou de la ville.
- **Quelles lois protègent le mieux le groupe de personnes dont je fais partie?** Certains États et certaines villes ont adopté des lois qui protègent plus de groupes ou de personnes que d'autres lois. Pour obtenir plus d'information, téléphonez à la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi ou à l'organisme de protection de l'équité en emploi de votre ville ou de votre État.

Si vous ne présentez pas votre plainte au bureau compétent, ne vous en faites pas : la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi a conclu des ententes avec les bureaux des États et les bureaux locaux pour que les plaintes soient acheminées au bon endroit.

Certains États visent un plus grand nombre d'employeurs que la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi.

Les lois fédérales interdisant la discrimination visent les employeurs qui comptent au moins 15 employés. Lorsque la discrimination est fondée sur l'âge, les lois fédérales visent les employeurs qui comptent au moins 20 employés.

Les employeurs qui comptent un plus petit nombre d'employés sont visés par la législation de 36 États ou territoires :

- Au moins un employé : L'Alaska, le Colorado, le district de Columbia, Hawaï, le Maine, le Michigan, le Minnesota, le Montana, le New Jersey, le Dakota du Nord, l'Oregon, Porto Rico, le Dakota du Sud, l'Utah, le Vermont, la Virginie et le Wisconsin
- Au moins deux employés : Les îles Vierges et le Wyoming
- Au moins trois employés : Le Connecticut
- Au moins quatre employés : Le Delaware, l'Iowa, le Kansas, le Nouveau-Mexique, New York, l'Ohio, la Pennsylvanie et le Rhode Island
- Au moins cinq employés : La Californie et l'Idaho
- Au moins six employés : L'Indiana, le Massachusetts, le Missouri et le New Hampshire
- Au moins huit employés : Le Kentucky, le Tennessee et Washington
- Au moins neuf employés : L'Arkansas
- Au moins douze employés : La Virginie occidentale

À quel moment dois-je présenter une plainte?

Vous avez 180 jours (6 mois) à partir de la date ou vous avez été victime de discrimination pour déposer une plainte de discrimination devant la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi. Dans certains États, la commission vous donne jusqu'à 300 jours (un peu moins d'un an) pour déposer votre plainte. Certains États ont prévu de plus longs délais.

N'attendez pas trop longtemps avant de déposer une plainte. Vous perdrez vos droits si vous laissez passer trop de temps.

Les représailles sont illégales.

Est-ce qu'on pourra me congédier ou m'attaquer si je dépose une plainte ou si je témoigne pour le compte d'une personne qui a déposé une plainte?

- Il est illégal pour un employeur de congédier une personne ou de l'attaquer parce qu'elle a déposé une plainte de discrimination.
- On appelle cela des représailles.
- Il est illégal pour un employeur d'exercer des représailles contre une personne même si les gestes au sujet desquels elle a porté plainte ne sont pas considérés comme de la discrimination au sens de la loi.

Est-ce qu'on pourra m'expulser si je dépose une plainte de discrimination?

- On ne pourra pas vous expulser si vous détenez un visa de travail légal.
- Et, même si vous ne détenez pas un visa de travail légal, il est néanmoins illégal pour votre employeur de vous menacer d'expulsion si vous déposez une plainte de discrimination.

Qu'arrivera-t-il une fois que j'aurai déposé une plainte devant la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi?

- **Enquête.** En premier lieu, la commission pose des questions et examine les dossiers pour savoir s'il y a discrimination dans votre milieu de travail.
- **Médiation.** Si la personne qui mène l'enquête pour la commission considère qu'il y a discrimination, elle pourra tenter de régler le problème par la médiation — en demandant à une personne neutre (le médiateur ou la médiatrice) de vous aider à régler le problème en discutant avec votre employeur.
- **Droit de poursuivre.** Si la commission ne peut pas vous aider à régler le problème avec votre employeur, elle pourra vous remettre une lettre vous donnant le « droit de poursuivre ». Cela vous donne le droit de poursuivre votre employeur devant les tribunaux.

Dans certains cas très rares, où la discrimination ou les représailles sont particulièrement graves, la commission pourra elle-même trouver l'employeur coupable de discrimination.

Les travailleurs étrangers sont protégés, eux aussi.

Si vous venez d'un autre pays et que vous ne détenez pas de permis de travail valide, votre employeur ne peut pas agir de façon discriminatoire à votre égard. Si vous désirez obtenir plus d'information, communiquez avec la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi.

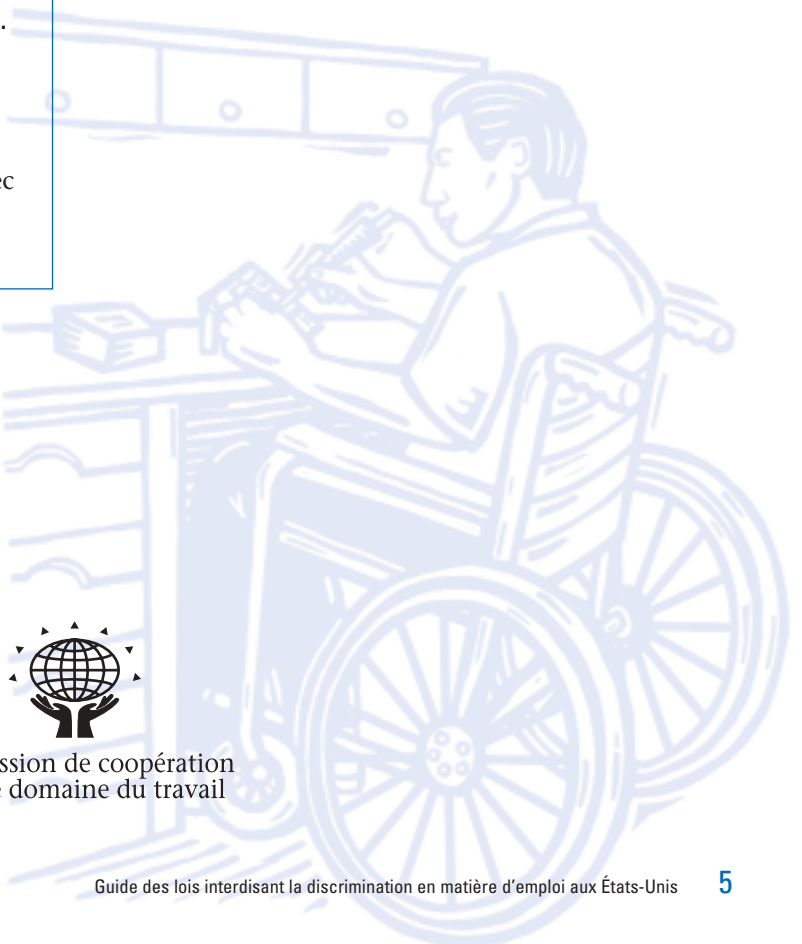
Les travailleurs agricoles sont-ils protégés?

- Oui, les exploitants agricoles et les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole ne peuvent agir de façon discriminatoire.
- Si un exploitant agricole ou un entrepreneur en main-d'œuvre agricole vous refuse un emploi prétextant votre âge ou le fait que vous êtes une femme ou que vous êtes enceinte, vous pouvez déposer une plainte devant la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi ou devant l'organisme de protection de l'équité en emploi de votre État.

Salaires égaux pour les hommes et les femmes

- Les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes pour le même travail.
- Si vous ne recevez pas un salaire égal pour un travail égal, communiquez avec la commission de l'égalité des chances en matière d'emploi.

Les syndicats, les agences de placement pour travailleurs temporaires et les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole ne peuvent pas, eux non plus, agir de façon discriminatoire à votre égard.



Commission de coopération
dans le domaine du travail