

Déposer une plainte

17. Que puis-je faire si je pense que mon employeur a fait preuve de discrimination à mon égard en raison de mon handicap ?

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.

18. Comment puis-je 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 ; ou
- Complétant un formulaire en personne dans un bureau de l'OFCCP ; ou
- Envoyant 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 <https://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 : 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 le handicap doivent être déposées dans un délai de 300 jours à compter de la date de la discrimination présumée, sauf si le délai de dépôt est prolongé pour des raisons valables.

19. Mon employeur peut-il me licencier, me rétrograder ou me traiter de manière défavorable 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..

20. Puis-je déposer une plainte 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 conserve généralement les plaintes déposées contre des entrepreneurs fédéraux qui allèguent une discrimination basée sur le handicap. L'OFCCP conserve 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, l'identité de genre ou le statut d'ancien combattant protégé d'une personne. En général, l'OFCCP conserve les plaintes déposées contre des entrepreneurs fédéraux qui allèguent une discrimination basée sur le fait qu'une personne demande, discute ou divulgue un salaire.

21. Que se passera-t-il s'il est conclu que j'ai été victime de discrimination dans l'emploi ?

Vous pouvez avoir droit à une réparation qui vous place dans la position que vous auriez occupée si la discrimination n'avait jamais eu lieu. Vous pouvez avoir le droit d'être embauché, promu, réintégré ou de bénéficier d'un arrangement raisonnable, y compris une réaffectation. 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 estime que l'entrepreneur ou le sous-traitant fédéral a violé la section 503, l'OFCCP peut demander que l'entreprise soit exclue ou retirée de toute considération pour de futurs contrats fédéraux ou que les contrats actuels ou les modifications de contrats de l'entreprise soient annulés.

Pour plus d'informations:
le ministère 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 en vigueur concernant le programme qui y est décrit.

CONNAISSEZ VOS DROITS

Droits des personnes handicapées

L'OFCCP protège les personnes handicapées contre la discrimination

1. Qu'est-ce que la discrimination dans l'emploi en raison du handicap d'une personne ?

La discrimination dans l'emploi basée sur le handicap d'une personne se produit généralement lorsqu'un employeur traite un candidat à l'emploi ou un employé qualifié de manière défavorable dans tout aspect de l'emploi parce que cette personne a ou a eu un handicap, ou est considérée comme ayant un handicap. La discrimination dans l'emploi basée sur le handicap d'une personne peut également se produire lorsque les politiques ou procédures apparemment équitables d'un employeur ont un effet discriminatoire involontaire sur les personnes handicapées.

2. Quels sont mes droits ?

Vous ne pouvez pas vous voir refuser un emploi, être harcelé, rétrogradé, licencié, moins bien payé ou mal traité parce que vous avez un handicap, que vous avez des antécédents de handicap ou que votre employeur vous considère comme ayant une déficience mentale ou physique permanente.

Si vous êtes un employé handicapé, vous pouvez demander, et l'employeur doit fournir, des "arrangements raisonnables" pour vous permettre d'effectuer votre travail. Votre employeur doit vous fournir des arrangements raisonnables, à moins que cela ne lui cause des difficultés ou des frais importants.

De même, si vous êtes un candidat à l'emploi souffrant d'un handicap, l'employeur doit fournir des arrangements raisonnables pendant la procédure de candidature pour vous permettre de postuler et d'être pris en considération pour le poste. Là encore, des arrangements raisonnables doivent être fournis, sauf s'il est trop difficile ou trop coûteux de le faire.

3. L'OFCCP applique-t-il les lois anti-discrimination basées sur le handicap ?

Oui. L'OFCCP applique la section 503 de la Rehabilitation Act. Cette loi interdit aux

employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral d'exercer une discrimination à l'encontre des demandeurs d'emploi et des employés en raison d'un handicap. Cela signifie que ces employeurs ne peuvent pas faire de discrimination à votre rencontre lorsqu'ils prennent des décisions concernant l'embauche, le licenciement, le salaire, les avantages, les affectations de poste, les promotions, les licenciements, la formation et d'autres activités liées à l'emploi.

4. Qui l'OFCCP protège-t-il ?

L'OFCCP protège les droits des demandeurs d'emploi et des employés des contractants et des sous-traitants du gouvernement fédéral. Cela inclut les employés des banques, des entreprises de technologie de l'information, des usines de conditionnement de la viande, des magasins de détail, des usines de fabrication, des cabinets comptables et des entreprises de construction, entre autres.

Définition du terme "handicap"

5. Quelle est la définition du terme "handicap" ?

Vous pouvez être considéré comme une personne handicapée si vous avez:

- une déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs de vos principales activités de la vie courante; ou
- un dossier sur cette déficience.

Vous pouvez également être considéré comme une personne handicapée si vous êtes "considéré" comme ayant une déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs de vos activités quotidiennes, ou "considéré" comme ayant un dossier ou des antécédents d'une telle déficience, même si vous n'en avez pas.



6. Quels sont les exemples de handicap?

Les déficiences physiques énumérées ci-dessous sont généralement considérées comme un handicap:

Diabète Cancer
Epilepsie Infection par le VIH
Cécité

Les déficiences mentales qui sont généralement considérées comme des handicaps comprennent, entre autres, les déficiences suivantes:

Trouble dépressif majeur
Trouble bipolaire
Schizophrénie
Trouble de stress post-traumatique
Trouble obsessionnel compulsif

7. Que signifie "limite substantielle"?

"Limitation substantielle" signifie que votre déficience limite dans une large mesure votre capacité à accomplir une activité majeure de la vie, par rapport à la plupart des gens. Il n'est pas nécessaire que votre déficience vous empêche d'accomplir une activité majeure de la vie ou qu'elle vous limite de façon importante ou grave pour être considérée comme "substantiellement limitative".

Par exemple, si vous ne dormez que deux heures par nuit en raison d'un trouble bipolaire alors qu'une personne moyenne dort huit heures par nuit, vous êtes limité de manière substantielle dans votre sommeil. Les effets secondaires négatifs des médicaments peuvent être pris en compte pour déterminer si une personne est "substantiellement limitée". Selon la loi, toutes les déficiences ne sont pas considérées comme des handicaps.

8. Qu'est-ce qu'une "activité majeure de la vie" ?

Voici une liste partielle des principales activités de la vie:

Voir Manger
Marcher Soulever
Parler Apprendre
Se concentrer Communiquer
Soins personnels Dormir
Rester debout Courber
Respirer Lire
Penser Exécution de tâches manuelles

En outre, les principales activités de la vie comprennent le fonctionnement des principales fonctions corporelles, y compris les fonctions du:

Système immunitaire
Organes des sens spéciaux et peau normale
Croissance cellulaire
Système digestif
Génito-urinaire
Intestins
Vessie
Système neurologique
Cerveau
Système respiratoire

Système circulatoire
Système cardio-vasculaire
Système endocrinien
Système Hémique
Système lymphatique
Système musculo-squelettique
Système reproductive

9. Puis-je être considéré comme handicapé si ma déficience est épisodique ou en rémission ?

Oui. Une déficience épisodique, sporadique ou en rémission est considérée comme un handicap si elle limite considérablement une activité majeure de la vie lorsqu'elle est active.

Postuler pour un emploi

10. Dois-je révéler mon handicap lorsque je postule pour un emploi afin d'être protégé ?

Non. Vous êtes protégé contre la discrimination, que vous partagiez ou non ces informations. Toutefois, pour bénéficier d'un arrangement raisonnable, vous devez informer votre employeur potentiel de votre besoin en matière de mesures d'adaptation. L'employeur peut avoir besoin de certaines informations concernant votre handicap pour vous fournir un arrangement.

11. Mon employeur peut-il exiger que je passe un examen médical ?

Si vous postulez à un emploi, l'employeur ne peut pas vous demander de répondre à des questions médicales ou de passer un examen médical avant de vous proposer un emploi. examen médical avant de vous proposer un emploi. Un employeur peut vous demander si vous pouvez effectuer le travail et comment vous l'effectuerez, avec ou sans arrangement raisonnable.

Une fois l'emploi proposé, l'offre d'emploi peut être assortie de certaines conditions, telles que:

- passer un examen médical, ou
- répondre à certaines questions médicales.

Tous les nouveaux employés occupant le même type d'emploi doivent répondre aux mêmes questions ou passer le même examen, et pas seulement les employés ayant un handicap.

En général, une fois que vous êtes embauché et que vous commencez à travailler, un employeur ne peut poser des questions médicales ou exiger un examen médical que si:

- l'employeur a besoin d'une documentation médicale pour appuyer votre demande d'adaptation, ou
- l'employeur estime que vous n'êtes pas en mesure d'accomplir le travail avec succès ou en toute sécurité en raison de votre état de santé.

12. Comment mon employeur traite-t-il mes informations médicales ?

La loi exige que tous les dossiers et informations médicaux restent confidentiels et soient classés dans des dossiers médicaux distincts des autres dossiers d'emploi.

Recherche d'un arrangement raisonnable

13. Qu'est-ce qu'un " arrangement raisonnable " ?

Un " arrangement raisonnable " est un ajustement ou une modification apportée à un emploi ou au lieu de travail, ou à la manière ou aux circonstances habituelles d'exécution du travail, qui permet à un candidat ou à un employé handicapé de postuler avec succès à l'emploi, d'exécuter les tâches de l'emploi, ou de bénéficier des avantages et des privilèges de l'emploi. Un arrangement raisonnable ne modifie pas les fonctions essentielles du poste.

Vos " arrangements raisonnables " peuvent être différents de ceux fournis aux autres employés ou candidats à l'emploi. En effet, l'arrangement dépend de la nature du handicap et du type d'emploi. Les mesures d'adaptation, quelles qu'elles soient, ne doivent pas être indûment coûteuses ou perturbatrices pour votre employeur. Votre employeur peut choisir le type de mesures d'adaptation raisonnables qui seront mises à sa disposition ; toutefois, ces mesures doivent être efficaces. Par exemple, votre employeur peut choisir de fournir une rampe au lieu d'un ascenseur pour répondre aux problèmes d'accessibilité.

14. Quels sont les exemples d "arrangements raisonnables " qui peuvent être fournis pendant le processus d'embauche et plus tard pour aider à l'exécution du travail ??

Les arrangements raisonnables peuvent prendre de nombreuses formes. Certains arrangements courants sont énumérés ci-dessous.

- Fournir des documents écrits dans des formats accessibles, tels que les gros caractères, le braille ou les cassettes audio.
- - Ajustement ou modification des horaires de travail.
- Fournir des lecteurs ou des interprètes en langue des signes.

- Organiser le recrutement, les entretiens, les tests et les autres parties de la procédure de candidature dans des lieux accessibles..
- Tenir les réunions du personnel dans des lieux accessibles.
- Fournir ou modifier des équipements et des dispositifs.
- Ajuster ou modifier les politiques et les procédures.
- Modifier l'environnement de travail de manière à améliorer l'accessibilité.

15. Comment puis-je demander un arrangement raisonnable?

Il n'y a pas de procédure spéciale à suivre, que ce soit en tant qu'employé ou candidat à un emploi, pour demander un arrangement. Vous n'êtes pas obligé d'utiliser des mots spéciaux ou les mots " arrangement raisonnable " lorsque vous faites votre demande, ni de la mettre par écrit. Vous devez simplement dire à votre employeur que vous avez besoin d'un ajustement ou d'un changement au travail en raison d'un handicap. Vous devez être prêt à fournir à votre employeur suffisamment d'informations pour prouver que vous avez un handicap.

Si vous avez besoin d'une mesure d'adaptation dans le cadre de la procédure de candidature, vous devez informer l'employeur que vous avez besoin d'une modification ou d'un ajustement de la procédure de candidature ou d'entretien en raison de votre handicap. Vous pouvez faire cette demande oralement ou par écrit, ou quelqu'un d'autre peut le faire pour vous.. Par exemple, un membre de la famille, un ami, un professionnel de la santé ou un autre représentant tel qu'un coach professionnel. Une fois la demande formulée, l'employeur peut vous demander de remplir certains formulaires ou de suivre d'autres procédures. Toute procédure que l'on vous demande de suivre ne peut être utilisée pour empêcher qu'une mesure d'adaptation soit prise en temps utile ou qu'elle soit traitée.

Il est important de noter que vous n'êtes pas tenu de fournir tous vos antécédents médicaux ou de santé mentale pour obtenir un arrangement. Vous devez uniquement fournir les informations pertinentes nécessaires à la mise en place d'un arrangement.

16. Mon employeur peut-il baisser mon salaire ou me payer moins que d'autres employés faisant le même travail parce que j'ai besoin d'un arrangement raisonnable ?

Non. Votre employeur ne peut pas vous faire payer le coût de la mise en place d'un arrangement raisonnable en diminuant votre salaire ou en vous payant moins que d'autres employés occupant le même poste.