

ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE 3

Texte révisé du chapitre 60 (Office de contrôle des contrats fédéraux, égalité d'accès à l'emploi, département du Travail) du titre 41 du Code des règlements fédéraux, en date du 2 juin 1970. ("Federal Register", n° 111, 9 juin 1970, p. 8888.)

PARTIE 60-20. - DIRECTIVES CONCERNANT LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

§ 60-20.1. Exposé des motifs et objet. - Les dispositions de la présente partie ont pour objet d'exposer les interprétations et les directives de l'Office de contrôle des contrats fédéraux en ce qui concerne l'application de l'arrêté présidentiel n° 11375 tendant à promouvoir et assurer l'égalité d'accès à l'emploi de toutes les personnes, quel que soit leur sexe, employées ou cherchant à être employées par des entrepreneurs ou des sous-entrepreneurs de l'Etat ou par des entrepreneurs ou des sous-entrepreneurs qui exécutent des contrats portant sur des travaux bénéficiant de subventions fédérales. L'expérience a prouvé que des problèmes particuliers liés à la mise en oeuvre de l'arrêté présidentiel n° 11375 exigent l'adoption de mesures permanentes qui dépassent le cadre de l'arrêté lui-même. Les interprétations susvisées doivent être lues conjointement avec les règlements figurant à la partie 60-1 du présent chapitre.

→ § 60-20.2. Activités de recrutement et annonces. - a) Les employeurs exerçant des activités de recrutement sont tenus de recruter des salariés des deux sexes, quel que soit l'emploi, sauf lorsque le sexe constitue un critère d'emploi valable.

→ b) Les annonces d'offres d'emploi publiées dans la presse ou par d'autres moyens n'indiqueront aucune préférence quant au sexe, sauf si celui-ci constitue un critère d'emploi valable. L'insertion d'une annonce dans des rubriques "homme" ou "femme" sera considérée comme exprimant une préférence, une restriction, une spécification ou une discrimination fondée sur le sexe.

§ 60.20.3. Politiques et pratiques d'emploi. - a) Les politiques du personnel exprimées par écrit et concernant le sujet susvisé devront expressément stipuler que toute discrimination fondée sur le sexe à l'égard des salariés est interdite. Lorsque l'employeur négocie avec le représentant des salariés à son service au sujet d'une convention collective et qu'un accord écrit est conclu au sujet des conditions d'emploi, ledit accord ne sera pas incompatible avec les présentes directives.

Mai-Juin 1971



b)¹ Les salariés de l'un et de l'autre sexe auront les mêmes possibilités d'accès aux postes pour lesquels ils ou elles possèdent les qualifications nécessaires, sauf lorsque le sexe constitue un critère d'emploi valable.

c) L'employeur ne pourra faire aucune distinction fondée sur le sexe en ce qui concerne les possibilités d'accès à l'emploi, le salaire, la durée du travail ou d'autres conditions d'emploi. En ce qui concerne les contributions des employeurs relatives à l'assurance, aux pensions, aux programmes d'assistance sociale et aux prestations supplémentaires analogues, l'employeur ne sera pas censé avoir violé les présentes directives lorsque ses contributions sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes ou lorsque les prestations qui en résultent sont égales.

d) Toute distinction faite entre personnes mariées et célibataires d'un sexe qui n'est pas applicable aux personnes mariées et célibataires du sexe opposé sera considérée comme une distinction fondée sur le sexe. De même, l'employeur ne pourra refuser d'employer des femmes ayant des enfants en bas âge que s'il adopte la même politique d'exclusion pour les hommes; en outre, il ne pourra prévoir la terminaison de l'emploi d'une personne d'un sexe dans une classification de postes déterminée, lorsqu'elle atteint un certain âge, que si la même règle est applicable aux membres du sexe opposé.

e) Les politiques et pratiques de l'employeur devront prévoir des installations appropriées pour les personnes de l'un et de l'autre sexe. L'employeur ne pourra refuser d'employer des hommes ou des femmes ou d'admettre des hommes ou des femmes à un poste déterminé en invoquant le fait qu'il n'existe pas de lieux d'aisances ou d'installations accessoires que s'il est en mesure de démontrer que la construction de pareilles installations serait déraisonnable du fait de l'excès des dépenses ou du manque d'espace.

f) (1) L'employeur ne pourra dénier à une salariée le droit d'accéder à un emploi pour lequel elle est qualifiée en invoquant la législation "protectrice" d'un Etat. Par exemple, pareilles législations comprennent des dispositions qui interdisent aux femmes d'exercer certaines occupations (tenancier de bar, noyau-teur, etc.) ou professions dans lesquelles la durée du travail dépasse une durée déterminée, et d'occuper des emplois dans lesquels des fardeaux dépassant un poids déterminé doivent être levés ou transportés.

¹ Dans la plupart des travaux effectués dans le cadre de contrats publics, il n'existe que quelques cas où il peut y avoir des motifs justifiés d'exclure tous les hommes ou toutes les femmes d'une occupation déterminée.

(2) Bien que pareille législation ait été promulguée à des fins de protection, elle a eu pour effet de restreindre les possibilités d'emploi pour les hommes ou pour les femmes. De ce fait, nul ne pourra se fonder sur une telle législation pour refuser un emploi ou pour considérer le sexe comme un critère d'emploi valable.

g) (1) Les femmes ne seront pas désavantagées dans leurs conditions d'emploi du fait qu'elles doivent s'absenter de leur travail en cas d'accouchement. Lorsque, aux termes de la politique des congés appliquée par l'employeur, une salariée aurait droit à un congé, l'accouchement devra être considéré par l'employeur comme justifiant l'absence d'une salariée pour une période raisonnable. Ainsi, lorsque la salariée a accompli la période d'emploi minimum généralement applicable pour ouvrir droit au congé, elle devra bénéficier d'un congé raisonnable pour l'accouchement. Les conditions régissant son congé (autres que la durée), ainsi que la reprise du travail, seront conformes à la politique des congés appliquée par l'employeur.

(2) Lorsque l'employeur n'applique pas une politique déterminée pour les congés, l'accouchement sera considéré par lui comme un motif justifiant l'absence d'une salariée pendant une période raisonnable. A la suite de l'accouchement et lorsqu'elle a fait connaître son intention de reprendre son travail dans un délai raisonnable, la salariée sera réintégrée dans son poste ou dans une occupation équivalente en ce qui concerne le statut et la rémunération, sans perdre ses droits acquis au titre de l'ancienneté.

h) L'employeur ne pourra faire de distinctions fondées sur le sexe entre salariés et salariées en ce qui concerne l'âge de la retraite obligatoire ou celui de la retraite facultative.

1) Aucune disposition des présentes directives ne sera interprétée comme signifiant qu'il n'existe pas de différences de capacités entre individus aux fins de l'affectation, et que pareilles distinctions ne pourront être reconnues par l'employeur lorsqu'il procédera à des affectations déterminées. Les présentes directives ont pour objet d'éviter que pareilles distinctions ne soient fondées sur le sexe.

§ 60-20.4. Régime d'ancienneté. - Les tableaux d'avancement et les listes d'ancienneté ne pourront être fondés uniquement sur le sexe. L'employeur sera tenu d'éliminer toute séparation prévue sur cette base.

§ 60-20.5. Salaires discriminatoires. - a)² Les bordereaux de salaires de l'employeur ne seront ni liés au sexe des salariés ni fondés sur celui-ci.

² Les cas les plus flagrants de discrimination existent lorsque des salariés de sexe différent perçoivent des salaires différents pour des emplois qui exigent essentiellement les mêmes qualifications, les mêmes efforts et impliquent la même responsabilité et qui sont exécutés dans des conditions de travail similaires.



b) Il est interdit à l'employeur de limiter d'une façon discriminatoire l'accès de personnes d'un sexe déterminé à certaines classifications de postes. Au cas où pareille limitation existerait, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour permettre l'accès à l'emploi de tous les salariés qualifiés dans toutes les classifications, quel que soit le sexe des intéressés. (Exemple : une fabrique d'articles électriques pourra avoir une division de la production se composant de trois sections : l'une (assemblage) ne comprenant que des salariées; une autre (montage) ne comprenant que des salariés et la troisième (tableaux des circuits) ne comprenant que des salariés. Le salaire maximum pouvant être obtenu dans la section d'assemblage est considérablement inférieur à celui pouvant être obtenu dans les sections des tableaux de circuits et de montage. En pareil cas, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariées qualifiées de pouvoir occuper des postes vacants dans les deux autres sections.)

c) Pour éviter tout chevauchement et toute incompatibilité sur le plan administratif, le directeur consultera l'administrateur de la Division des salaires et de la durée du travail avant d'émettre un avis sur toute question couverte à la fois par la loi sur l'égalité des salaires et par l'arrêté présidentiel n° 11246, dans sa teneur modifiée par l'arrêté présidentiel n° 11375.

§ 60-20.6. Mesures positives. - a)³ L'employeur prendra des mesures positives en vue de recruter des femmes aux postes dont elles étaient exclues précédemment.

b) Les femmes sont en principe peu nombreuses dans les postes de direction. Dans de nombreuses entreprises, les programmes établis à l'intention des administrateurs stagiaires constituent l'un des échelons menant aux postes de direction. Traditionnellement, dans le cas le plus favorable, seules quelques femmes ont été admises à suivre ces programmes. L'engagement d'inclure des femmes parmi les candidats participant à pareils programmes constituera un élément important de ces mesures positives.

c) Les distinctions fondées sur le sexe seront interdites dans tout autre programme de formation. Les deux sexes devront avoir les mêmes possibilités d'accès à tous les programmes de formation et des programmes de mesures positives devraient prévoir l'obligation pour l'employeur de démontrer qu'il offre pareilles possibilités d'accès.

Entrée en vigueur. - La présente partie entre en vigueur le 9 juin 1970.

³ Pareilles mesures peuvent être prises à l'aide de diverses méthodes. Exemples : 1° inscrire au programme des tournées de recrutement les collèges féminins où l'employeur peut trouver des élèves diplômées possédant les qualifications qu'il désire ainsi que les élèves du sexe féminin des établissements d'enseignement mixte et 2° établir les demandes d'emploi en indiquant que les femmes seront considérées au même titre que les hommes pour les emplois.