



nationalité **couleur de peau**
conviction syndicale ORIGINE NATIONALE
origine ethnique **ORIENTATION SEXUELLE**
HANDICAP caractéristique physique
âge *conviction philosophique*
conviction religieuse *origine sociale* **ETC.**

CEPAG



Cellule Lutte
Contre les
Discriminations

FGTB
Wallonne

L'utilisation du genre masculin a été adoptée à certains endroits afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

© Novembre 2016 - 2^e édition.

Avec le soutien de la  **FÉDÉRATION**
WALLONIE-BRUXELLES et de la  Wallonie

Avant-propos

Alors que l'égalité des droits, spécifiquement dans l'embauche, est une obligation légale, des demandeurs/euses d'emploi sont pourtant écarté-e-s de certains jobs, voire du marché du travail, et ce dès le début de la procédure de recrutement.

Et ce n'est ni en raison d'un problème de qualification, ni d'un manque de compétences ou d'expérience... Ces femmes et ces hommes sont purement et simplement victimes de discriminations.

Cette brochure, réalisée par la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD), s'adresse aux travailleurs/euses sans emploi. Elle leur permettra de détecter des offres d'emploi discriminatoires et de dénoncer des comportements inégalitaires lors des procédures d'embauche, et de faire changer les choses.

« Tous égaux face à l'embauche » ne doit pas rester un slogan mais doit devenir un objectif politique, social et syndical !

Thierry Bodson,
Secrétaire général de la FGTB wallonne

Anne-Marie Andrusyszyn,
Directrice du CEPAG

Cette brochure passe en revue les différentes étapes utiles pour lutter contre les discriminations :

1. IDENTIFIER et COMPRENDRE les discriminations.
2. DÉTECTER la présence de discriminations dans les méandres de la procédure de recrutement.
3. AGIR lorsque tu es confronté à une discrimination, grâce à des outils et des conseils pratiques.
4. Pour te guider au mieux, tu pourras te référer à une liste d'OUTILS JURIDIQUES.

Identifier et
comprendre
les discriminations



La discrimination, c'est...

❶ *'En réponse à une annonce d'offre d'emploi, des hommes et des femmes postulent à un poste de carreleur/euse. Dès réception, l'employeur exclut d'office le curriculum vitae (CV) des femmes car, selon lui, « il est impossible qu'une femme soit carreleuse ».'*

'Un cas de figure qui exclurait d'office les hommes pourrait également se présenter lors d'un recrutement de personnel de puériculture dans une crèche, « il est impossible qu'un homme soit puériculteur ».'

Se trouve-t-on face à une discrimination ?

Légalement, pour que la discrimination soit avérée, 3 conditions doivent être réunies :

1. UNE PERSONNE EST TRAITÉE DE MANIÈRE MOINS FAVORABLE QU'UNE AUTRE PERSONNE DANS UNE SITUATION COMPARABLE

Dans notre exemple ❶, à diplôme ou expérience équivalents, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes : l'employeur ne prend même pas la peine de regarder leur CV !

2. LA DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT EST BASÉE SUR DES CRITÈRES DÉFINIS PAR LA LOI

Critères reconnus pour qu'une discrimination existe aux yeux de la législation belge :

- la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- le sexe (la maternité, le changement de sexe et l'identité ou l'expression de genre) ;
- l'état civil ;
- la naissance ;

- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale (englobe l'appartenance et l'affiliation à une organisation syndicale ainsi que l'activité syndicale) ;
- la langue ;
- l'état de santé actuel ou futur, le passé médical*, un handicap et une caractéristique physique ou génétique ;
- l'origine sociale.

Dans notre exemple ❶, il y a bel et bien une discrimination par rapport au critère « sexe ».

3. IL N'EST PAS POSSIBLE D'APPORTER UNE JUSTIFICATION LÉGALEMENT ACCEPTABLE À CETTE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT

Dans certains cas, une justification peut être apportée mais, dans notre exemple, le fait d'invoquer qu'il est « impossible qu'une femme soit carreleuse » n'est pas acceptable juridiquement. **On est donc clairement face à une discrimination envers les femmes.**

Différents types de « justifications légalement acceptables » pouvant être pris en considération, il est indispensable de vérifier systématiquement si l'argumentaire de défense de la personne soupçonnée de discrimination(s) est juridiquement recevable.

Les différents types de justifications ne sont pas abordés dans cette publication, une brochure plus détaillée est disponible sur fgtb-wallonne.be.

Les juristes de la Centrale professionnelle, de l'Office de Droit social (ODS) de la Régionale FGTB et/ou la CLCD sont également là pour t'aider.



* Ne s'applique pas au secteur public.

La discrimination, c'est encore...

LA DISCRIMINATION DIRECTE

L'exemple ❶ (recrutement de carreleur/euse), qui illustre l'éviction systématique de femmes, constitue une discrimination « directe ». Aux yeux de la loi, les femmes sont traitées « moins favorablement » que les hommes. Il y a donc discrimination sur base du sexe.

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

❷ *'Le français est exigé comme langue maternelle.'*

Il s'agit d'une discrimination sans lien avec les « critères protégés » par la loi. Il est ici fait usage d'une caractéristique apparemment « neutre » qui n'est, à première vue, pas discriminante. Mais à y regarder de plus près, un groupe de personnes est pourtant désavantagé.

Dans l'exemple ci-dessus, toutes les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français sont exclues de l'emploi, même si elles le maîtrisent parfaitement.

L'INJONCTION DE DISCRIMINER

❸ *'Une entreprise ordonne à une agence d'intérim de ne retenir que les candidat-e-s « Blanc Bleu Belge ».'*

Tout comportement consistant à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination est aussi interdit. L'entreprise « cliente » pourrait donc être poursuivie en justice sur base de cette interdiction, tout comme l'agence qui exécute ses directives discriminatoires.

Dans un arrêt rendu le 10 février 2015, la Cour d'appel de Bruxelles a estimé la discrimination avérée dans une affaire du même type.

LE HARCÈLEMENT

- ④ *‘Une personne homosexuelle est sujette à des moqueries à répétition.’*

Il est utile de mentionner cet exemple, même s’il est peu probable que ces pratiques soient établies au stade de l’embauche. En effet, harceler sur base d’un des critères légaux, c’est aussi discriminer.

LE REFUS DE METTRE EN PLACE DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES EN FAVEUR DE PERSONNES SOUFFRANT D’UN HANDICAP

- ⑤ *‘Un employeur refuse de recevoir, pour un entretien d’embauche, un-e candidat-e souffrant d’un handicap parce que les locaux de l’entreprise ne sont pas accessibles à une personne en chaise roulante.’*

Ce refus peut constituer une discrimination indirecte car certain-e-s candidat-e-s sont écartés de l’embauche, et donc de l’emploi, à cause de leur handicap.

La loi précise qu’il ne s’agit pas d’une discrimination si les travaux (ou leur coût) pour rendre les locaux accessibles aux personnes handicapées sont disproportionnés.

Parallèlement, il faut également prendre en considération la possibilité d’obtenir des subsides auprès de l’Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ).

DISCRIMINATION OU PAS ?

→ offre d’emploi qui exclut d’office certain-e-s candidat-e-s

ou

→ candidat-e, avec les mêmes compétences et aptitudes que d’autres, évincé d’office et ce, sur base d’un des critères protégés... : **discrimination, a priori !**



SAUF si l’employeur apporte une justification acceptée par la loi.



L’employeur apporte une justification.

- Elle est juridiquement acceptable, PAS DE DISCRIMINATION !
- Elle n’est pas juridiquement acceptable, DISCRIMINATION !

ET LE NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ?

Le non-respect de la vie privée n'est pas une discrimination en soi. Toutefois, il pourrait être utilisé pour discriminer des candidat-e-s à l'embauche.

Les questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction à pourvoir.

⑥ *'Un formulaire de candidature contient des questions sur la situation familiale de la personne : Etes-vous marié(e) ? Avez-vous des enfants ? Pensez-vous en avoir ?'*

Ces demandes ne se justifient quasiment jamais. Par ailleurs, si certaines données personnelles sont recueillies, elles doivent être traitées de manière confidentielle.

Tout un chacun a le droit de partager certains aspects de sa vie privée sur des réseaux sociaux comme Facebook. Ces informations sont alors rendues « publiques » en toute légalité, pour autant que les conditions de diffusion soient respectées en accord avec la personne concernée.

Soyez vigilants : de plus en plus d'employeurs consultent les informations sur les réseaux sociaux pour « connaître » différentes facettes des candidat-e-s à l'embauche.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE OU PAS ?

Est-il adéquat et pertinent de demander à une personne :

- son lieu de naissance ?
- sa nationalité ?
- son sexe ?
- ses pratiques culturelles ?
- ...

Y a-t-il un rapport avec la fonction recherchée ?

N'est-ce pas excessif par rapport à la fonction ?

L'employeur utilise-t-il des renseignements personnels pour exercer une quelconque discrimination ?

Les racines de la discrimination

Les **stéréotypes** et les **préjugés** sont souvent à l'origine des discriminations.

LES STÉRÉOTYPES

Il s'agit d'opinions toutes faites, de clichés, de croyances selon lesquelles les membres d'un groupe possèdent certaines caractéristiques. Ils sont réducteurs, voire totalement inexacts. Les stéréotypes concernent généralement les membres d'une catégorie à laquelle on n'appartient pas...

Rappelons le stéréotype véhiculé par l'employeur en ❶ *'Tous les carreleurs sont des hommes.'*

LES PRÉJUGÉS

Ce sont des croyances, des opinions préconçues souvent imposées par le milieu, l'époque, l'éducation. Préjuger, c'est porter un **jugement** sur une personne totalement inconnue **sur la simple base d'une croyance, donc d'un stéréotype** à propos d'un groupe.

Cf. ❶ *'Les femmes ne savent pas carreler car tous les carreleurs sont des hommes.'*

Comment les stéréotypes et les préjugés mènent-ils à la discrimination à l'embauche ?

Reprenons notre exemple ❶ :

Une femme a suivi une formation de carreleuse et postule dans une entreprise. L'employeur refuse sa candidature car :

Stéréotype → 'Tous les carreleurs sont des hommes.'



Préjugé → 'Les femmes ne savent pas carreler car tous les carreleurs sont des hommes.'



Discrimination → 'Chez nous, on n'embauche pas de femmes !'

LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS SONT DANGEREUX !!!

Ils nourrissent les discriminations et alimentent souvent les idées racistes, sexistes, homophobes. Il est important de les repérer, de les reconnaître et de les combattre.

A person is shown from the chest up, wearing a grey t-shirt. They are holding a thin wooden stick vertically in front of their face, which is completely obscured by a large, light blue question mark. Above the person's head, a white rectangular sign with rounded corners and a thin white border is suspended by two white lines. The sign contains the text 'Détecter les discriminations' in a white, sans-serif font. The background is a solid, vibrant blue.

Détecter les discriminations

7 « occasions » de discriminer durant le processus d'embauche

Les discriminations peuvent se situer à différents moments du processus d'embauche. On peut en détecter 7.

1. L'OFFRE D'EMPLOI

Les discriminations apparaissent souvent dans les conditions exigées par l'employeur dans l'offre d'emploi.

Quelles exigences doivent attirer ton attention ?

- ❶ 'Cherche **hôtesse** d'accueil pour entreprise organisant des événements.'

L'annonce est rédigée uniquement au masculin ou au féminin.

- ❷ 'Cherche secrétaire (H/F) **célibataire** pour poste d'assistant-e de direction.'

L'annonce a une exigence par rapport à l'état civil du/de la candidat-e.

Avec ce type d'annonce, certaines personnes sont écartées d'office. Aux yeux de la loi, ce sont des « discriminations directes » car elles concernent des critères protégés légalement : l'exemple

- ❶ discrimine sur base du sexe et l'exemple ❷ sur base de l'état civil.

Parfois, les annonces contiennent des critères plus subtils, acceptables à première vue et qui ne correspondent pas directement à des critères prévus par la loi.

- ❸ 'Poste de responsable commercial-e : le français doit être la **langue maternelle** du/de la candidat-e.'

- ❹ 'Poste de chef de rayon (H/F) : expérience de 10 ans exigée.'

Aux yeux de la loi, les exemples ③ et ④ sont des cas de discrimination « indirecte ». Les exigences demandées semblent neutres, pourtant : dans un cas, en exigeant le français comme langue maternelle, on discrimine sur base de l'origine ; dans l'autre cas, on discrimine sur base de l'âge, critère qui n'est pas légitime pour cette fonction.

Conserve les offres d'emploi qui te paraissent discriminatoires.

Attention ! Certaines conditions requises, apparemment « normales », peuvent cacher des discriminations. Pointe tout ce qui te semble suspect et demande l'avis de la CLCD.



2. LE FORMULAIRE DE CANDIDATURE

Le formulaire de candidature contient souvent des demandes d'informations personnelles. Certaines contreviennent au droit au respect de la vie privée et ont parfois pour but de discriminer. En effet, elles pourraient être exploitées par l'employeur pour écarter un-e candidat-e ou discriminer un-e futur-e engagé-e.

Les demandes de renseignements les plus courantes et les plus problématiques concernent :

- La nationalité.
- La langue maternelle.
- Les études, comme les dates de début et de fin du cursus, par exemple.
- Le parcours professionnel : pourquoi a-t-on quitté l'emploi précédent ? Combien gagnait-on ? Quels étaient les avantages ? ...
- La situation sociale et financière de la personne : perçoit-on des allocations ? De quel type ? ...
- La situation familiale : état civil, personne-s à charge...
- Des exigences inappropriées pour la fonction demandée : possession d'un permis de conduire ou d'un véhicule...
- L'appartenance à une organisation syndicale.

Souvent, le formulaire de candidature contient un paragraphe enjoignant de répondre à toutes les questions, au risque de ne pas être pris en compte. Pourtant, l'employeur ne peut indiquer ce type de clause surtout si certaines questions relèvent de la vie privée !

Même si l'employeur prétend laisser la liberté aux candidat-e-s de fournir ou pas certaines informations, la personne se sent, en général, obligée de compléter l'entièreté du formulaire, de peur d'être exclue d'office du poste à pourvoir.

As-tu déjà dû remplir ce genre de formulaire ? Contenait-il des questions sur ta vie privée ?

Tu peux contacter la CLCD si tu as des doutes ou pour dénoncer ce type de pratiques.



3. LE CURRICULUM VITAE (CV) ET LA LETTRE DE MOTIVATION

Outils souvent indispensables pour postuler dans une entreprise, le CV et la lettre de motivation qui l'accompagne sont souvent déterminants pour les choix des candidat-e-s à l'embauche.

Actuellement, on constate que les employeurs sont de plus en plus exigeants quant au contenu et à la présentation d'un CV. Cela peut engendrer une forme de discrimination. En effet :

- Exiger des renseignements personnels ou une photo peut constituer un moyen d'écartier certain-e-s candidat-e-s sur base de critères totalement subjectifs.
- 5 *'Un-e candidat-e précise, dans les renseignements personnels, qu'il/elle a un enfant. Un employeur pourrait décider qu'il y a risque que ce/cette candidat-e soit trop souvent absent-e et ne pas le/la retenir.'*
- 6 *'Un employeur se base sur les photos qui accompagnent les CV pour éliminer les candidat-e-s d'origine étrangère.'*
- Se baser sur le style et la forme du CV ou de la lettre de motivation pour ne pas retenir certain-e-s candidat-e-s.

'Si une orthographe impeccable ou des connaissances spécifiques en informatique sont des qualités indispensables pour occuper un emploi administratif, on peut se demander si ces exigences sont « pertinentes » pour d'autres fonctions, dans le secteur du nettoyage par exemple.'

En rédigeant ton CV, sois attentif aux informations que tu transmets (âge, état civil, photo ...). Certaines de ces informations ne doivent pas nécessairement être communiquées et pourraient être source de discriminations.

4. LE TEST D'EMBAUCHE

L'objectif de ces tests est de mettre en avant les capacités et qualités du/de la candidat-e en termes de logique, de mémoire, de connaissance, d'observation, voire de quotient intellectuel.

Certains vont jusqu'à contenir des questions sur la culture belge ou occidentale, sans relation avec le poste à pourvoir. Des personnes d'origine étrangère ou socialement défavorisées, ... bien que possédant les qualités requises pour occuper la fonction, risquent d'être mises en difficulté et d'être recalées. Ces tests peuvent donc se révéler discriminatoires.

As-tu déjà participé à ce genre de test ? T'es-tu senti « pénalisé » par certaines questions ?

Note les questions qui t'ont posé problème et transmets cette information à ta commission travailleurs sans emploi (TSE) ou à la CLCD.



5. L'ENTRETIEN

Des propos, des questions ou des comportements, sans rapport avec le poste à pourvoir, peuvent avoir comme unique but de ne pas engager certaines personnes :

'L'entretien téléphonique d'un-e candidat-e à l'accent étranger se clôture immédiatement après que l'employeur ait indiqué qu'il/elle ne conviendrait « de toute façon » pas.'

'L'employeur pose des questions sur les pratiques religieuses, le mode de vie et l'origine de la personne.'

'Des questions sont posées sur la vie privée, l'organisation familiale, la garde d'enfants malades, le désir d'une femme d'avoir des enfants, ...'

'Un entretien se clôture rapidement une fois que le/la candidat-e de plus de 50 ans a donné son âge.'

Prends quelques notes après un entretien d'embauche notamment sur son déroulement, l'accueil qui t'a été réservé, ce qui t'a paru « anormal ». Ces notes peuvent constituer des preuves si tu devais porter plainte. Ta commission TSE et la CLCD ont également besoin de ce type d'informations pour agir.



6. LA SÉLECTION FINALE

C'est bien sûr à ce stade que le risque de discrimination est le plus élevé et le contrôle syndical le plus difficile. Ce contrôle syndical est toutefois possible. Si une délégation est présente dans l'entreprise où tu as postulé, elle peut :

- Chercher à s'informer a posteriori auprès des candidat-e-s sur le comportement des sélectionneurs/euses d'une entreprise.
- Questionner les ressources humaines (RH) à partir des informations obtenues.
- Faire une « photo » des travailleurs/euses nouvellement engagé-e-s dans son entreprise.

La prise de contact avec les responsables RH est déjà un moyen de pression indirect pour les amener à exercer leur mission de sélection sans discriminer de candidat-e. Les délégué-e-s peuvent aussi proposer aux recruteurs une formation dont l'objectif serait d'éviter les discriminations à l'embauche.

Ton témoignage pourra être utile afin d'engager un travail de lutte contre les discriminations avec la délégation syndicale de l'entreprise où tu as postulé.

En outre, si tu as des éléments prouvant que l'entreprise discrimine à l'embauche, tu pourras agir concrètement contre cet employeur avec, si tu le souhaites, le soutien de ta Centrale.



7. LE RECRUTEMENT PAR UNE AGENCE D'INTÉRIM (OU DE RECRUTEMENT)

Certaines entreprises s'adressent systématiquement à une agence d'intérim ou de recrutement pour engager de nouveaux/elles travailleurs/euses.

Ces agences peuvent discriminer le/la candidat-e, soit parce que l'entreprise cliente le demande, soit parce que cela fait partie de ses pratiques habituelles. Les différents exemples de discriminations repris aux points 1 à 6 peuvent également être pratiqués par les agences d'intérim quand elles gèrent tout le processus de recrutement.

'Une agence d'intérim ne propose pas tous les emplois susceptibles de convenir à un-e candidat-e simplement parce qu'il/elle est d'origine africaine.'

Une entreprise ne peut pas se dégager de sa responsabilité dans le cas où une agence recruterait de manière discriminatoire étant donné que, très souvent, c'est à sa demande.

Tes expériences éventuelles au sein de l'intérim sont utiles à ta commission TSE et à la CLCD. N'hésite pas à nous contacter si tu estimes avoir été victime de discrimination par une agence d'intérim.



COMMENT DÉTECTER LES DISCRIMINATIONS ?

Une offre d'emploi contient-elle des éléments discriminants (voir les critères de discrimination, page 6) ?

Certaines questions posées dans un formulaire de candidature, ou certaines demandes particulières pour un CV ou une lettre de motivation, sont-elles pertinentes ?

Certaines demandes formulées lors d'un test ou d'un entretien d'embauche sont-elles discriminatoires, voire contraires à la vie privée ?

T'es-tu senti injustement exclu d'une sélection finale ? Si oui, essaie de récolter un maximum d'informations pour prouver la discrimination et contacte ta Commission TSE et/ou la CLCD.

A hand is shown holding a white rectangular sign with a thin white border. The sign is suspended by a white string that forms a triangle at the top. The background is a solid orange color. The text on the sign is in white and reads "Agir contre les discriminations en 3 étapes".

Agir
contre les discriminations
en 3 étapes



Etape 1 : Récouter des informations

Il est important de récolter le plus d'informations possibles et de conserver un maximum de données écrites afin de déterminer si tu es victime de discrimination lors d'une recherche d'emploi.

Dès lors, garde les annonces, offres d'emploi, formulaires de candidature, réponses écrites, e-mails, SMS ... Tu peux aussi retranscrire les entretiens d'embauche que tu as eus. Ce qui ne paraît pas discriminatoire au début peut l'être après une analyse plus approfondie !

Les Commissions TSE, qui existent dans chaque Régionale, peuvent aussi récolter les informations discriminatoires, et ce à plus grande échelle : offres d'emploi parues dans les journaux, formulaires de candidature « standards » d'entreprises privées, annonces sur internet ou dans les agences d'intérim, ...

Attention ! Les législations anti-discrimination prévoient un « partage » de la preuve en cas d'action en justice. La moindre preuve peut donc s'avérer précieuse. La CLCD est là pour t'informer.



Ta candidature n'a pas été retenue alors que tu réponds aux exigences de la fonction ? L'employeur est juridiquement tenu de t'informer du refus de ta candidature dans un délai raisonnable et par écrit. Tu peux également exiger le motif de ce refus si tu es soumis-e au contrôle en matière de chômage (voir la Convention Collective de Travail n°38).

Etape 2 : Analyser

Sur base des informations reprises au chapitre 1, tu peux cibler le type de discriminations en fonction des critères retenus par les textes légaux. Il te faut distinguer ces discriminations des autres injustices :

❶ *'Pour un emploi de technicien/ne d'entretien polyvalent-e, une voiture est exigée'*

Cette exigence est « justifiable » aux yeux de la loi si un véhicule est nécessaire pour exercer la fonction : il faut pouvoir se déplacer chez les différents clients.

Cette exigence n'est pas « justifiable » aux yeux de la loi si l'employeur souhaite que ses travailleurs aient une voiture pour arriver à l'heure au travail. Chacun-e est responsable du respect de son horaire de travail et doit s'organiser sans devoir, pour autant, disposer d'une voiture. On est alors face à une discrimination basée sur la fortune

❷ *'Une annonce pour un emploi indique un âge maximal : 26 ans.'*

C'est une justification légalement acceptable s'il s'agit de bénéficier des aides publiques en faveur de l'emploi des jeunes. L'annonce ne fait alors que respecter les conditions exigées par le législateur. Il n'y a pas de discrimination.

Mentionner explicitement un âge maximal n'est pas légalement acceptable si l'employeur fait appel à des jeunes car, selon lui, les travailleur-se-s plus âgé-e-s sont moins efficaces et plus souvent absent-e-s pour raison de santé. Il y a alors discrimination.

❸ *'Des questions sur la vie familiale (marié-e ?, enfant-s ?) sont relevées sur le formulaire de candidature pour un emploi d'assistant-e administratif/ve.'*

Ces questions ne sont pas pertinentes, les informations demandées ne sont pas nécessaires pour exercer la fonction : il s'agit d'une atteinte à la vie privée.

Tu peux faire appel à la CLCD pour t'aider à analyser les informations récoltées !



Etape 3 : Agir

1. ACTIONS PONCTUELLES EN CAS DE « DISCRIMINATIONS FLAGRANTES »

TU T'ESTIMES VICTIME D'UNE DISCRIMINATION ?

Contacte :



- Les conseillers de la **Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD)** du CEPAG et de la FGTB wallonne. Tél. 081/26 51 52 - Fax 081/26 51 51 - clcd@cepag.be.
- Ta **Commission travailleurs sans emploi, ta Régionale, ta Centrale professionnelle** qui **contacteront** la CLCD.
- Le « **point de contact Discriminations** » sur le site de la FGTB fédérale : fgtb.be/discriminations qui transférera ta demande à la CLCD.
- Un **organisme externe** à la FGTB :
 - Unia ;
 - s'il s'agit d'une discrimination sur base du genre : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ;
 - si le Forem est concerné : ton conseiller ou le service « Gestion des réclamations » (071/20 63 04) ;
 - dans le cadre de l'intérim : l'ombudsman de l'intérim (0800/99 823) - ombuds@federgon.be.

Que fait exactement la Cellule lutte contre les discriminations (CLCD) ?

1. La CLCD t'informe et te conseille sur les différentes actions possibles (rappel à l'employeur de ses obligations, conciliation à l'amiable, procédure judiciaire).
2. Elle demande au/ à la permanent-e de ton secteur d'intervenir auprès de l'employeur afin de :
 - l'interpeller sur sa position et l'éventuelle justification de son comportement discriminatoire.
 - en l'absence d'explication juridiquement acceptable, de rappeler à l'employeur ses obligations légales en la matière et les conséquences de leur non-respect.
3. Elle informe Unia ou l'IEFH suivant le critère de discrimination rencontré.
4. Une procédure en justice peut être entamée, si nécessaire, et avec l'appui éventuel de l'Office de Droit Social (ODS) compétent ou du service juridique de la Centrale professionnelle concernée, mais aux conditions suivantes :
 - le/la travailleur/euse discriminé-e le souhaite,
 - le/la permanent-e syndical-e du secteur concerné donne son accord,
 - un dossier solide a été constitué.

Simultanément ou préalablement, on peut aussi faire appel à l'inspection du travail. Elle effectuera son propre rapport d'enquête administratif qui peut se révéler utile à chaque niveau de la démarche, y compris en cas d'action en justice.

A chaque étape, c'est TOI qui décide de la marche à suivre !

Comment agir avec Unia et l'IEFH ?

Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (compétent uniquement pour les discriminations hommes/femmes) ont une expertise en matière de discrimination.

Si tu le souhaites (en tant qu'affilié-e FGTB), la CLCD peut coopérer avec ces organismes. Une action commune peut se révéler plus efficace pour résoudre certaines situations de discrimination. Elle peut servir de moyen de pression supplémentaire vis-à-vis de l'employeur et affirmer notre détermination à faire respecter les lois anti-discrimination.

2. ACTIONS COLLECTIVES ET À LONG TERME

La CLCD peut offrir son soutien aux Commissions TSE qui souhaitent travailler sur des outils concrets de lutte contre les discriminations à l'embauche mais aussi pour informer des abus systémiques dans le cadre de l'embauche.

La CLCD et le/la permanent-e concerné-e, peuvent aussi faire le lien avec la délégation syndicale d'une entreprise où une discrimination à l'égard d'un-e travailleur/euse sans emploi a été constatée. Il s'agit de prévenir la délégation des abus commis par la direction de l'entreprise.

La CLCD et la délégation peuvent alors entamer un travail de lutte contre les discriminations au-delà du cas individuel. C'est un travail de fond pour tous/toutes les travailleurs/euses de l'entreprise.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST POSSIBLE

- Une offre d'emploi qui contiendrait un élément discriminatoire (rédigée uniquement au féminin, âge maximal précisé, ...) ne doit pas t'arrêter. Si tu as les compétences requises, postule quand même.
 - Sur ton CV ou dans ta lettre de motivation, ne donne pas d'informations qui ne sont pas indispensables (âge, état civil, photo, ...).
 - Ne dévoile pas certains aspects de ta vie privée sur les réseaux sociaux du type « Facebook » car certains employeurs utilisent ce canal d'information dans le cadre des recrutements.
 - Garde les annonces, offres d'emploi, formulaires de candidature, réponses écrites, e-mails, SMS, ...
 - Relève tout ce qui t'a paru « anormal » lors d'un test ou un entretien d'embauche.
 - Tu peux, si nécessaire, invoquer les outils juridiques de lutte contre les discriminations (voir chapitre suivant) pour postuler. Par exemple, si le consultant d'une agence intérim t'informe que pour le poste, il ne prend que des hommes et que tu es une femme et inversement.
 - En tant que demandeur/deuse d'emploi indemnisé-e, tu as le droit d'exiger de l'employeur un retour écrit où il précise le motif pour lequel tu n'as pas été retenu après l'entretien de sélection (CCT 38, art.4 - voir page 26).
-

Outils juridiques



Les principes qui viennent d'être expliqués trouvent leur source dans différents textes légaux sur lesquels tu peux t'appuyer pour dénoncer, enrayer ou éviter une discrimination.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 38 ET N° 95

Ce sont les principaux outils qui doivent être invoqués en entreprise :

- La **CCT n° 38** fixe des normes pour une égalité de traitement à l'embauche et lors de la sélection des travailleurs/euses (elle renvoie expressément à la CCT n° 95).
- La **CCT n° 95** promeut le respect de l'égalité de traitement durant toute la relation de travail, y compris concernant les conditions d'accès à l'emploi.

LE CODE DE CONDUITE POUR LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION JOINT À LA CCT N° 38

Cet outil comprend uniquement des « directives » qu'il est conseillé de suivre dans le recrutement et la sélection de travailleurs/euses. Il n'a pas la valeur d'une CCT. Il peut toutefois te servir de base pour vérifier si la procédure que tu suis, ou que tu as suivie, dans une recherche d'emploi est correcte.

LES CCT SECTORIELLES

Des CCT ont été conclues au sein de certaines Commissions paritaires. Elles contiennent :

- soit des codes de conduite pour ne pas discriminer,
- soit des clauses qui permettent de lutter contre les discriminations.

On peut citer, par exemple, la CCT du 3 octobre 2011 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire. Elle détermine un code de bonnes pratiques destiné à prévenir et supprimer la discrimination.

Certaines CCT sectorielles prévoient des dispositions en matière d'égalité hommes/femmes.

LES LOIS

- **Loi « générale anti-discrimination »** du 10 mai 2007 : pour les discriminations basées sur les critères généraux.
- **Loi « genre »** du 10 mai 2007 : pour les discriminations sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Loi « racisme »** du 30 juillet 1981 : pour les faits de racisme et de xénophobie.

LES DÉCRETS DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE ET DE LA RÉGION WALLONNE

Ils sont applicables sur base de leur champ de compétence respectif :

❶ *'Une direction d'école refuse d'engager un-e enseignant-e se déplaçant en chaise roulante faute d'aménagement de ses bâtiments.'*

→ Le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 est, en principe, applicable.

❷ *'Le Forem diffuse des offres d'emploi qui ne respectent pas les principes de non-discrimination.'*

→ Le décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 est, par exemple, applicable.

REMARQUE - POUR INVOQUER LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE, TU PEUX TE BASER SUR :

La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

La CCT n° 38 qui contient des dispositions spécifiques (articles 11 à 13) relatives au respect de la vie privée pour le recrutement et la sélection de travailleurs/euses.



VU LA COMPLEXITÉ DE LA LÉGISLATION, IL EST PLUS UTILE POUR TOI DE RETENIR LES PRINCIPES ET LES TEXTES DE BASE

Pour une analyse plus approfondie, des cas supposés de discrimination et de non-respect du droit à la vie privée, nous te conseillons de faire appel aux juristes de ta Centrale professionnelle, de l'Office de droit social (ODS) de ta Régionale FGTB et/ou à la CLCD.



Liens

ORGANISMES COMPÉTENTS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cellule Lutte contre les Discriminations (« CLCD ») - CEPAG / FGTB wallonne

Rue de Namur 47 - 5000 Beez

Tél. 081/26 51 52

cepag.be - fgtb-wallonne.be

Unia

Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles

Tél. 02/212 30 00 - 0800/12 800

unia.be

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (« IEFH »)

Rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles

Tél. 02/233 42 65 - 0800/12 800

igvm-iefh.belgium.be

PUBLICATIONS SUR LA DISCRIMINATION

FGTB / CEPAG

« Petit guide pour plus d'égalité salariale F/H » - fgtb.be - Mars 2010.

« Guide FGTB sur et pour l'égalité femmes/hommes » - fgtb.be - Mars 2008.

« Non à l'homophobie au travail ! Lutter ensemble contre les discriminations » - cepag.be/discriminations - Mai 2016.

Unia (unia.be)

- « Discriminations sur le marché de l'emploi : origine, couleur de peau, nationalité » - Avril 2009.
- « Discrimination des personnes avec un handicap : informations et conseils pratiques » - Juin 2009.
- « Discrimination fondée sur l'âge : de quoi s'agit-il et comment y réagir ? » - Février 2011.
- « Discrimination des lesbiennes : De quoi s'agit-il et comment y réagir ? Informations et conseils pratiques » - Février 2009.
- « Delete cyberhate » - Octobre 2009.

IEFH (igvm-iefh.belgium.be)

- « Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique » - 2010.
- « Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » - 2010.
- « Travail et paternité » - 2014.

AVIQ (aviq.be)

- « Formation et emploi » - Dépliant disponible sur aviq.be/handicap/documentation.

Les conseillers de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) du CEPAG et de la FGTB wallonne sont là pour t'aider et te conseiller.

Contact :

Tél. 081/26 51 52 | fax 081/26 51 51 | clcd@cepag.be



VICTIME D'UNE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE OU AU TRAVAIL ?

Tu peux introduire directement une plainte sur le site internet de la FGTB :
fgtb.be/discriminations

Notes

