

# Discrimination à l'embauche en raison de la couleur de peau

## Description du problème

Micheline et Aïcha, bien que d'origine différente, ont toutes les deux la peau noire. Elles travaillent pour un sous-traitant dans une grande entreprise du métal. Elles arrivent au terme de leur troisième contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois, avec la promesse de signer un contrat à durée indéterminée (CDI) vu que leurs évaluations ont toujours été bonnes. Pourtant, avant de signer leur CDI, une autre travailleuse (blanche) a obtenu un contrat à durée indéterminée après un seul CDD de 6 mois.

## Comment la CLCD a été contactée

Les 2 travailleuses ont pris contact avec un des délégués syndicaux de l'entreprise donneuse d'ordre. C'est lui qui a contacté la CLCD.

## Intervention de la CLCD

Contact a été pris avec les deux affiliées afin d'avoir de plus amples renseignements. La CLCD a aussi téléphoné au délégué pour lui donner des explications sur la législation anti-discrimination et sur les autres moyens d'action à sa disposition.

## Résultat

L'employeur n'a même pas tenté de se justifier. Les 2 travailleuses ont signé leur CDI dans la foulée d'un contact téléphonique entre le délégué de l'entreprise donneuse d'ordre et la direction de la société sous-traitante. Il a été demandé à celle-ci de régulariser la situation des travailleuses concernées le plus rapidement possible. En effet, la société se rendait coupable de discrimination. Le problème serait d'ailleurs mis à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, une autre manière pour le délégué d'informer qu'il ferait part du problème à la direction de la société donneuse d'ordre.

## Analyse juridique

L'employeur a adopté un comportement discriminatoire à l'égard des 2 travailleuses en raison de leur couleur de peau, et éventuellement de leurs origines, sur base de :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;
- la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs ;
- la CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Les contraventions à la loi de 2007 et aux CCT n° 38 et n° 95 sont passibles de sanctions.

**La charge de la preuve :** il suffit, pour la personne discriminée d'avancer, quelques éléments de preuve tels que un courrier, un courriel, un sms, un témoin... C'est ensuite à la personne responsable de la discrimination de prouver qu'elle n'a pas discriminé. Dans ce cas précis, les 2 travailleuses peuvent prouver qu'elles ont bien été engagées sous CDD avant l'autre personne qui a signé son CDI. Les évaluations positives écrites peuvent également servir de preuve.

**Pour qu'il y ait discrimination, il faut remplir 4 conditions :**

- Différence de traitement :  
OUI, c'est le cas.
- Fondée sur un des critères fixés par la loi :  
OUI, on peut invoquer le critère de la couleur de peau et/ou de l'origine.
- Qui ne peut être justifiée légalement :  
OUI, l'employeur n'a même pas essayé de se justifier car il savait probablement qu'il n'avait aucune justification juridiquement acceptable.
- Un champ d'application :  
OUI, l'emploi.

Dans ce cas-ci, on est bien en présence d'une discrimination.

## Commentaires

Les 2 personnes ont été reconnues victimes d'une discrimination, discrimination qui a été « réparée » par l'embauche des 2 travailleuses en CDI. Dans ce cas-ci, c'est le syndicalisme de réseau qui a permis de résoudre rapidement et simplement le problème. La concertation et la négociation en entreprise sont toujours à privilégier.

