

Discrimination à l'embauche en raison de l'origine sociale

Description du problème

Un ex-ouvrier sidérurgiste a repéré une annonce pour un travail intérimaire d'opérateur de production. Faisant partie d'une cellule de reconversion, il est suivi par une conseillère Forem. Cette dernière a pris contact avec l'agence intérim afin d'obtenir plus d'informations sur l'emploi proposé et sur la procédure d'engagement. Elle informe l'agence intérim que, s'il a toutes les compétences et l'expérience requises pour le poste, le candidat ne sait ni lire, ni écrire.

La procédure d'engagement prévoit un test sur ordinateur que le travailleur n'est pas en mesure de passer. La conseillère du Forem demande donc s'il était possible d'adapter le test pour ne pas pénaliser le candidat. On lui a répondu par la négative car ce test est mis en place à la demande de l'entreprise utilisatrice.

Comment la CLCD a été contactée

La cellule de reconversion étant un dispositif partenarial entre le Forem et les organisations syndicales, la conseillère a contacté la CLCD.

Intervention de la CLCD

Après avoir reçu un complément d'information auprès de la conseillère Forem, un contact informel a également été pris avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) afin qu'il puisse émettre un avis sur cette situation.

Un courriel a été envoyé à la responsable de l'agence intérim pour savoir si ce test informatique était indispensable pour le type d'emploi proposé. La CLCD a également rappelé que ne pas prévoir une procédure adaptée pour les personnes ne sachant ni lire ni écrire pourrait entraîner une discrimination indirecte sur base du critère « origine sociale » conformément à la loi du 10 mai 2007 (tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). Même si c'est à la demande d'une entreprise utilisatrice, l'agence intérim, en tant qu'exécutrice de directives discriminatoires, pourrait également être reconnue responsable.

La réponse de l'agence intérim a été très rapide et assez détaillée. Il y est précisé la nature des tâches requises pour la fonction à exercer (lire des instructions écrites, utiliser un ordinateur, communiquer par courriel, suivre une procédure de suivi de qualité par écrit) nécessite de savoir lire et écrire. Il en va de même pour les questions de sécurité car de nombreuses consignes écrites sont sur le site industriel.

Dans ce contexte, les aptitudes demandées répondent à un objectif légitime.

Le permanent syndical du secteur a été contacté afin qu'il vérifie, auprès de la délégation syndicale de l'entreprise, que les arguments apportés par la société intérim correspondent bien à la réalité de terrain. Cela a bien été confirmé.

Résultat

Une solution directe n'a pas pu être trouvée pour ce travailleur mais certains éléments peuvent être mis en évidence :

- Le recours de plus en plus systématique à des tests informatiques avec un public potentiellement exclu de ce type de procédures ;
- L'intérêt et le sérieux que l'agence d'intérim porte à la question des discriminations ;
- le bon échange entre tous les acteurs concernés.

Analyse juridique

Le fait de ne pas prévoir une procédure adaptée pour les personnes ne sachant pas lire et écrire pourrait entraîner une discrimination indirecte sur base de l'origine sociale conformément à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Cette même loi prévoit que le fait de respecter une injonction de discriminer engage également la responsabilité de la personne ou de l'organisation qui la respecte. Cela veut dire que même si c'est à la demande d'une entreprise utilisatrice, l'agence intérim qui exécute des directives discriminatoires peut également être jugée responsable.

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, il serait possible d'invoquer le critère de l'origine sociale.
- Qui ne peut être justifiée légalement :

NON, dans ce cas-ci, l'entreprise a fourni une justification objective et raisonnable.

- Un champ d'application :
OUI, l'emploi.

Dans ce cas-ci, il y avait un soupçon de discrimination indirecte mais l'agence de travail intérimaire a été en mesure de fournir une justification, confirmée par l'organisation syndicale de l'entreprise. **Il n'y a donc pas de discrimination.**

Commentaires

Un certain nombre de travailleurs rencontrent des problèmes de lecture/écriture, il est donc important de :

- déceler les problèmes des personnes ;
- proposer, avec accord de ces personnes, une remédiation (comme par exemple, de suivre le module « Lire & Ecrire ») ;
- préparer au mieux les travailleurs aux tests ;
- réfléchir avec les agences intérim sur l'adaptation de ce type de tests ;
- réfléchir avec les délégations syndicales en entreprise à l'adaptation des consignes de sécurité (via des pictogrammes, par exemple).

