

Discrimination à l'embauche en raison du sexe

Description du problème

Claudine est à la recherche d'un emploi. Elle consulte donc les offres, les petites annonces et ne trouve rien d'intéressant ou qui corresponde à son profil. Elle décide donc d'envoyer une candidature spontanée (par courriel) pour un emploi de chauffeur(e) de taxi.

L'employeur lui répond par écrit qu'il n'engage que des hommes en raison des horaires de nuit à prester.

Comment la CLCD a été contactée

Claudine est affiliée à la FGTB. Elle a complété une fiche de signalement sur le « Point de contact Discrimination » de la FGTB fédérale. Les cas qui concernent la Région wallonne sont automatiquement transmis à la CLCD afin d'être traités.

Intervention de la CLCD

Un membre de la CLCD a alors pris contact avec Claudine afin d'avoir de plus amples renseignements et la preuve écrite de la réponse de l'employeur. On lui a également conseillé de signaler la situation auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), institution publique compétente pour les plaintes liées au genre. Il y a également eu plusieurs communications avec le permanent syndical de la Centrale professionnelle à laquelle Claudine est affiliée

Le soutien de la CLCD s'est essentiellement concrétisé en un appui de la Centrale professionnelle, au travers notamment de la rédaction de courriers. En effet, la CLCD a servi d'intermédiaire dans une démarche de correspondance conjointe de la Centrale professionnelle de Claudine et de l'IEFH. Par ces courriers, l'employeur concerné a été informé qu'il ne respectait ni la législation du travail, ni la législation anti-discrimination.

La demande de la plaignante était de mettre au courant l'employeur de sa double infraction à la législation afin qu'il ne recommence plus. Claudine n'a pas désiré porter l'affaire en justice.

Résultat

L'employeur a reconnu ses torts et a accepté la candidature de Claudine. Cette dernière avait, entretemps, trouvé un emploi dans le même secteur d'activité.

Analyse juridique

Depuis plusieurs années, la législation sur le travail de nuit ne fait plus de distinction entre les hommes et les femmes. Le motif invoqué par l'employeur pour refuser la candidature de Claudine est donc contraire :

- à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- à la Convention collective de travail (CCT) n° 38 du 6 décembre 1983 - concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, qui n'autorise que des exigences liées à la nature et aux conditions d'exercice de la fonction ;
- à 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 des éléments de preuve tels qu'un courrier, un courriel, un sms, un témoignage.... C'est ensuite à la personne responsable de la discrimination de prouver qu'elle n'a pas discriminé. Dans ce cas précis, la candidate dispose d'un courriel, donc d'une preuve écrite.

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 du sexe.
- Qui ne peut être justifiée légalement :
OUI, le fait que l'employeur argumente par la crainte que cette dame se fasse agresser la nuit n'est pas une justification juridiquement acceptable.
- Un champ d'application :
OUI, l'emploi.

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

Commentaires

Comme elle le souhaitait, Claudine a été reconnue comme victime d'une discrimination. Vu la preuve écrite, le cas aurait pu être porté en justice et Claudine aurait pu réclamer jusqu'à 6 mois de rémunération brute.

Force est de constater que de nombreux employeurs, surtout de petites entreprises, ignorent la législation anti-discrimination. Dans ce cas-ci, l'employeur concerné est repris dans les dossiers de la CLCD, de l'IEFH et de la Centrale professionnelle FGTB concernée. Cela pourra être utilisé contre lui en cas de récidive.

