

Le point sur les discriminations à l'emploi



Tu t'es vu refuser un entretien d'embauche en raison de tes origines, tu n'as pas droit aux mêmes avantages que tes collègues masculins, ton employeur a refusé d'adapter ton environnement de travail à ton handicap, tu as été refoulé(e) parce que tu souffres de problèmes de santé? Que faire si tu es victime d'une discrimination à l'emploi?

Discriminer ?

C'est traiter deux personnes de manière différente alors qu'elles sont dans une situation comparable, sans que cela ne se justifie (ex : un étranger est refusé à l'interview, tandis qu'un Belge est accepté alors qu'ils ont les mêmes compétences), ou traiter deux personnes de manière comparable, alors qu'elles sont dans des situations différentes, sans justification objective et raisonnable (ex : refuser à une personne malentendante la présence d'un interprète lors d'un entretien d'embauche). On inclut aussi dans le terme « discrimination », l'injonction de discriminer, c'est-à-dire le fait de donner des directives discriminantes (ex :

un employeur demande à une agence d'intérim de ne sélectionner que des candidats de couleur de peau blanche), le harcèlement (ex : un employeur insulte sans cesse son employé parce qu'il a découvert son homosexualité) y compris le harcèlement sexuel, et le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Critères sur base desquels il est interdit de discriminer pendant la procédure de sélection

Sexe, orientation sexuelle, couleur de peau, handicap, âge. L'employeur est tenu d'appliquer l'égalité de traitement de tous les candidats. Mais toute discrimination basée sur la nationalité, la race, l'origine nationale ou ethnique, la naissance, la langue, la conviction politique, une caractéristique physique ou génétique, l'affiliation à un syndicat, l'origine sociale, l'état de santé, la conviction religieuse, l'état civil et la fortune est également interdite. Cela vaut pour toutes les étapes de la relation de travail : de l'offre d'emploi publiée, à la procédure de recrutement (entretiens d'embauche, tests), aux conditions de travail (salaire, promotion, horaire,...), et aux conditions et modalités en cas de licenciement. Une telle discrimination ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (ex : l'engagement d'un mannequin féminin pour faire la promotion d'une collection de lingerie féminine).

Que faire ? Porter plainte !

A la police ou auprès du procureur du Roi. Si tu es victime d'une discrimination basée sur le racisme, le handicap, l'âge, la sexualité, la religion ou la conviction philosophique ou la fortune, auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR: www.diversite.be). Pour toutes les discriminations basées sur le sexe (y compris l'état de grossesse, l'accouchement et la maternité), l'Institut

pour l'égalité des femmes et des hommes peut t'aider à introduire une plainte (igvm-iefh.belgium.be/fr/introduire_une_plainte). Tu peux aussi t'adresser au Contrôle des lois sociales (www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552) si tu es victime de discriminations dans le cadre d'une offre d'emploi, d'un recrutement ou lors de l'exécution de ton contrat. Enfin, si tu es syndiqué(e), tu peux demander l'aide de ton syndicat.

Bon à savoir: à partir du moment où tu portes plainte, ton employeur ne peut pas adopter de mesures qui te seraient préjudiciables (rupture de ton contrat de travail, modification unilatérale de tes conditions de travail...) sauf si elles se basent sur des motifs étrangers à ta plainte. C'est à celui contre qui la plainte est dirigée (dans la plupart des cas: l'employeur) de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à la plainte.

Des sanctions?

Si l'employeur est jugé responsable, il pourra être puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50€ à 1000€. De plus, la victime peut réclamer des dommages et intérêts forfaitaires (pour un montant de 650€ voire de 1300€). et l'employeur peut se voir contraint à cesser ce comportement sous peine d'astreinte (paiement de montants à chaque fois qu'il réédite son comportement).

Plus d'info

[-www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/diversite_et_egalite_des_chances/discriminations/etre_victime/](http://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/diversite_et_egalite_des_chances/discriminations/etre_victime/)

[-www.references.be/carriere/discrimination-a-lembauche-que-dit-la-loi](http://www.references.be/carriere/discrimination-a-lembauche-que-dit-la-loi)