

# DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

ORIGINE, COULEUR DE PEAU, NATIONALITÉ

*De quoi s'agit-il? Comment réagir?  
Informations et conseils pratiques*

CENTRE POUR L'  
ÉGALITÉ  
DES CHANCES  
ET LA LUTTE CONTRE  
LE RACISME



**DISCUSSIONS SUR  
LE MANUSCRIT DE CHOMSKY**

MAURICE LEMAITRE DE PARIS, 1970-1972



Plus de 100 exemplaires ont été tirés, en 1970-1972, par les soins de Maurice Lemaitre, qui a été le premier à publier ce texte. Les autres éditions ont été faites par des amis de Maurice Lemaitre, qui ont voulu le faire connaître plus largement.

Les droits de reproduction sont réservés. Toute réimpression ou traduction sans l'autorisation de l'éditeur est formellement interdite.

Les droits de reproduction sont réservés. Toute réimpression ou traduction sans l'autorisation de l'éditeur est formellement interdite.

Les droits de reproduction sont réservés. Toute réimpression ou traduction sans l'autorisation de l'éditeur est formellement interdite.

# SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS</b>	4
<b>QUE PUIS-JE ATTENDRE DE CETTE BROCHURE ?</b>	6
<b>CONSEILS PRATIQUES : EN BREF</b>	8
<b>1. QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?</b>	12
1. En général	13
2. Quatre types de discrimination	14
<b>2. COMMENT PROUVER UNE DISCRIMINATION ?</b>	18
1. L'administration de la preuve : contexte juridique	19
A/ Des dispositions pénales	19
B/ Des dispositions civiles	19
2. Une série de méthodes spécifiques	20
<b>3. LA DISCRIMINATION EN PRATIQUE</b>	24
1. Le recrutement	25
A/ L'offre d'emploi	26
B/ L'absence de réponse ou le refus de prendre en compte une candidature	26
C/ Questions touchant à la vie privée	28
2. L'exécution du contrat de travail	29
A/ Le passage à un contrat à durée indéterminée	29
B/ Politique salariale, primes et avantages extra-légaux	30
C/ Possibilités de promotion	31
D/ Organisation du travail en équipe	32
E/ Sanctions	32
F/ Humour ou intimidation	33
G/ Agences d'intérim	34
H/ La formation professionnelle	36

<b>3. La fin du contrat de travail et le licenciement</b>	38
A/ Fin du contrat pendant la période d'essai	38
B/ Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée	39
C/ Licenciement discriminatoire – licenciement abusif	39
<b>4. QUELLE PROTECTION POUR LES VICTIMES ET LES TÉMOINS ?</b>	42
1. Je suis victime d'une discrimination	43
2. Je suis témoin d'une discrimination	44
<b>5. LES SANCTIONS</b>	46
<b>6. CONSEILS PRATIQUES POUR CONSTITUER UN DOSSIER</b>	48
1. Rassembler des preuves matérielles et des informations utiles	49
2. Demander conseil (signalement)	50
3. Mettre en balance les informations que vous avez reçues et vos attentes personnelles	51
4. Rédiger une plainte formelle	51
5. Suivre activement votre dossier	53
<b>7. LES ACTEURS DANS LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION</b>	54
1. Informations, conseils et assistance	55
A/ Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	55
B/ Les syndicats	56
C/ Les associations spécialisées	57
2. L'enquête	58
A/ Le conseiller en prévention	58
B/ L'inspection du travail	59
C/ La police	59
3. Les services publics d'insertion professionnelle	60
A/ FOREM - ACTIRIS - VDAB	60
<b>LISTE D'ADRESSES</b>	62

## **AVANT-PROPOS**

La discrimination sur le marché de l'emploi est un phénomène connu et reconnu depuis longtemps. Un grand nombre d'études et de colloques lui ont déjà été consacrés, l'arsenal juridique a été adapté afin de le rendre plus conforme aux réalités du terrain et applicable devant les tribunaux. Les autorités publiques fédérales et régionales ont encouragé les employeurs et leurs organisations, les responsables de la gestion des ressources humaines, les organisations syndicales ainsi que les diverses organisations et administrations publiques à intensifier leurs efforts dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail mais aussi pour la promotion et le développement de la gestion de la diversité.

### **Néanmoins, des discriminations persistent**

Chaque jour, des demandeurs d'emploi voient leur candidature refusée, des travailleurs voient leurs possibilités de promotion entravées ou subissent des harcèlements et des menaces en raison notamment de leur handicap, de leur origine étrangère, de leur âge.

### **Pourtant, il est possible d'éviter ou de combattre la discrimination**

Elle peut être intentionnelle, avec un but délibéré de discriminer quelqu'un ou de lui nuire. La discrimination peut aussi être inconsciente ou la conséquence non voulue de diverses décisions ou procédures. L'examen attentif des éléments constitutifs de la plainte permet en général de conclure si, oui ou non, on est en présence d'un cas de discrimination. Dans l'affirmative, on parvient mieux, depuis quelques années, à trouver une solution acceptable pour la personne lésée. Les entreprises se montrent plus disposées à modifier ou à adapter une politique du personnel parfois désuète et fondée, par facilité ou par habitude, sur des préjugés à l'encontre de certains groupes.

### **L'information et l'assistance sont très importantes**

En effet, la situation ne changera que si on prend conscience du fait que la discrimination est le résultat d'actes concrets et qu'il est possible de la

combattre efficacement. Tel est d'ailleurs l'objectif auquel veut contribuer la présente brochure.

Pour mieux vous défendre si vous êtes victime de discrimination, vous devez d'abord être informé des règles en vigueur, des moyens mis à votre disposition et des organisations auxquelles vous pouvez vous adresser pour obtenir des avocats ou de tout autre personne qui vous accompagne, une assistance et un soutien.

### **...tout comme la collaboration entre le Centre et d'autres partenaires**

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Centre) n'est pas seul à lutter contre les différentes formes de discrimination : les organisations syndicales, les services de l'inspection du travail, les services régionaux de l'emploi (ACTIRIS, FOREM, VDAB), les organisations patronales, les centres régionaux d'intégration, les services locaux 'discrimination' et diverses associations conjuguent leurs forces, dans le respect de la spécificité et du rôle de chacun. Vous trouverez à la fin de cette brochure les coordonnées de ces partenaires.

En espérant que la présente brochure fournisse une information utile, nous invitons toute personne ayant des questions ou des remarques concrètes à contacter le Centre par téléphone ou par e-mail. Vous pourrez y obtenir des informations ou un premier avis. Vous pourrez aussi compter sur nos différents services pour assurer un suivi ou une assistance ou pour vous orienter vers l'un de nos partenaires.

C'est seulement par une bonne coopération entre toutes les parties concernées que la discrimination pourra effectivement être combattue sur le terrain.

Edouard Delruelle, *Directeur adjoint*  
Jozef De Witte, *Directeur*

## **QUE PUIS-JE ATTENDRE DE CETTE BROCHURE?**

Cette brochure consacrée à la discrimination sur le marché de l'emploi s'adresse directement aux travailleurs susceptibles d'être confrontés à une forme de discrimination en raison de leur nationalité, de leur couleur de peau ou de leur origine. Pour éviter tout malentendu, soulignons le fait que l'auteur de la discrimination peut très bien être lui-même issu d'un groupe ethnique minoritaire. La discrimination ne va pas dans un seul sens. Dans cet esprit, un travailleur d'origine belge peut également être victime de discrimination en raison de son origine. De même, des situations de discrimination entre travailleurs d'origines étrangères différentes sont également une réalité.

Même si les différentes formes de discrimination présentent de grandes similitudes, il y a des questions spécifiques et des particularités. La présente brochure est consacrée aux discriminations dites 'raciales' interdites et réprimées par la loi contre le racisme du 30 juillet 1981 (modifiée par la loi du 10 mai 2007), en particulier les discriminations fondées sur l'origine, la couleur de peau, la nationalité... Les autres formes de discriminations interdites par la loi du 10 mai 2007<sup>1</sup> seront abordées ultérieurement dans des brochures distinctes.

Précisons que le Centre n'est pas compétent pour traiter des discriminations basées sur le sexe ou sur la langue. Pour obtenir des informations et des conseils sur la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre les discriminations entre hommes et femmes, vous pouvez vous adresser à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (*voir coordonnées p. 62*). Concernant les discriminations basées sur la langue, le gouvernement doit encore désigner une institution de recours compétente.

Par ailleurs, nous attirons l'attention sur le fait que cette brochure n'a

---

1 Voir liste complète des critères interdits de discrimination.

pas l'ambition d'être complète et suffisante au niveau juridique<sup>2</sup>. Elle est destinée à un public aussi large que possible et vise avant tout à fournir une première information à des personnes susceptibles d'être confrontées aux discriminations citées. Par souci d'éviter tout jargon, nous n'avons pas approfondi la complexité de certains sujets et nous avons simplifié les exemples cités qui sont tous issus de la pratique du Centre.

Etant donné que les principes juridiques des lois fédérales sont en grande partie les mêmes que ceux exposés dans les ordonnances et décrets régionaux luttant contre le racisme et la discrimination et que la brochure s'adresse en priorité au plus grand nombre, nous n'avons pas voulu creuser la question du partage de compétences entre les différents niveaux de pouvoir. La brochure traitera donc de manière privilégiée la législation fédérale.

---

2. Aucun droit ne peut dès lors être revendiqué sur base de cette brochure. Les textes législatifs constituent la seule référence juridique qui permet de le faire. Le lecteur qui a des questions, des remarques ou des suggestions particulières est invité à prendre contact avec le Centre.

## **CONSEILS PRATIQUES : EN BREF**

*Vous êtes travailleur ou à la recherche d'un emploi et pensez être confronté à une forme de discrimination en raison de votre nationalité, de votre couleur de peau ou de votre origine ? Posez-vous les questions ci-dessous et référez-vous ensuite aux pages suivantes pour des explications plus complètes.*

### **1. S'AGIT-IL D'UNE DISCRIMINATION ?**

Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable (dans ce cas-ci en raison de sa nationalité, de sa couleur de peau ou de son origine) qu'une autre personne dans une situation comparable et lorsque cette différence de traitement ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable par l'employeur.

Pour qu'il y ait discrimination, il doit toujours y avoir un lien avec un critère protégé par la loi (au total il existe 19 critères protégés).

La discrimination peut être directe (la personne est directement visée) ou indirecte (la personne est indirectement visée, par une mesure apparemment neutre).

Sont également couverts par la loi : l'injonction à discriminer (charger quelqu'un de pratiquer une discrimination) et le harcèlement (ou l'intimidation).

Pour plus d'explications, consultez le chapitre 1

### **2. QUELLES SONT LES CIRCONSTANCES ?**

La discrimination peut se manifester à n'importe quel stade d'une relation de travail : durant la procédure de recrutement, durant l'exercice du contrat de travail ou à la fin de celui-ci.

**Cas les plus fréquents :**

» L'offre d'emploi impose des conditions relatives à la nationalité

ou elle comporte des éléments susceptibles d'entraîner une discrimination indirecte.

- » L'employeur écarte une candidature en raison de l'origine du candidat.
- » L'employeur pose des questions touchant à la vie privée sans rapport avec la fonction (ex. sur les pratiques culturelles du candidat/travailleur).
- » Le travailleur est écarté des possibilités d'obtenir une promotion, de suivre une formation, de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, d'obtenir une augmentation salariale, une prime ou des avantages extralégaux. Il subit une 'ségrégation raciale' dans l'organisation du travail ou des sanctions injustifiées. Il est victime de 'blagues' racistes de manière répétée, ...
- » Le travailleur est victime d'un licenciement discriminatoire.

Il est à noter que les organismes de formation et les agences d'intérim doivent respecter les mêmes normes que les autres employeurs (leurs 'clients' ne peuvent donc leur donner une 'injonction à discriminer').

Pour plus d'explications et des pistes d'action concrète, consultez le chapitre 3

### 3. COMMENT RÉAGIR ?

Il ne suffit pas d'affirmer que vous avez été victime d'une discrimination ou de harcèlement pour pouvoir lutter contre ces agissements. Pour constituer votre dossier, vous pouvez entreprendre les démarches suivantes :

- » Rassemblez des preuves matérielles et des informations utiles (témoignages écrits ou coordonnées de témoins, éléments de preuve tels que copies d'e-mails, de SMS ou de messages laissés sur un répondeur, constat médical des séquelles physiques éventuelles, ...) La question de la preuve est abordée plus en profondeur au chapitre 2.
- » Demandez conseil auprès de votre syndicat, du Centre pour l'égalité

des chances et la lutte contre le racisme, d'un avocat, des services d'inspection et de médiation, des services locaux 'discrimination', des associations, ...

- » Demandez-vous ce qui serait à vos yeux une bonne solution dans cette situation (procédure de médiation, réparation du dommage, sanctions...).
- » Rédigez un projet de plainte formelle.

Pour plus d'explications et des conseils pratiques pour constituer votre dossier, consultez le chapitre 6

Pour obtenir de l'aide, consultez également la liste des acteurs dans la lutte contre les discriminations et le carnet d'adresses en fin d'ouvrage

#### **4. LA PROTECTION DES VICTIMES ET DES TÉMOINS**

La loi protège les travailleurs qui ont introduit une plainte formelle pour discrimination contre d'éventuelles 'mesures de représailles' de l'employeur. Elle protège également les témoins qui sont disposés à faire un témoignage écrit auprès de l'instance qui examine la plainte.

Pour plus d'explications, consultez le chapitre 4



# 1. Qu'est-ce qu'une discrimination en droit belge?



## **I. En général**

---

**La législation anti-discrimination considère comme discrimination :**

- » une différence de traitement
- » fondée sur l'un des critères fixés par la loi
- » qui ne peut pas être justifiée.

**Il y a aussi discrimination :**

- » lorsqu'une personne est l'objet d'un même traitement qu'une autre qui ne peut pas être justifié
- » alors qu'elle se trouve manifestement dans une situation différente en raison des critères fixés par la loi.

Pour qu'une discrimination soit légalement reconnue, il doit toujours y avoir un lien avec un critère protégé par la loi.

**Ces critères - dits protégés car fixés par la loi - sont au total au nombre de 19 :**

l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique et le sexe.

Pour des explications plus précises sur ces critères, nous vous renvoyons au site internet du Centre : [www.diversite.be](http://www.diversite.be).

Cette brochure concerne les critères de type 'racial' protégés par la loi antiracisme : la (prétendue) race, la couleur de peau, l'origine et l'ascendance nationale ou ethnique (qui sera également désignée sous le terme 'd'origine' dans la suite du texte) et la nationalité.

Il n'y a donc pas de discrimination lorsqu'une personne subit un traitement différent lié à un critère qui n'est pas directement ou indirectement protégé par la loi contre le racisme ou contre la

discrimination (par exemple, l'attitude face au travail, la motivation, l'expérience professionnelle, le travail presté,...). En effet, la personne qui effectue la sélection peut toujours faire une distinction en se basant sur des caractéristiques non protégées mais qu'elle juge importantes pour évaluer l'aptitude d'un candidat à une fonction déterminée.

Mais d'autres lois (lois sociales, droit du travail) ou règlements (règles de bonne conduite reprises dans la Convention Collective du Travail (CCT) n° 38 relative au recrutement et à la sélection, à la CCT 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, le code d'éthique dans le secteur du travail intérimaire,...) peuvent également s'appliquer. Dans ce cas, le Centre n'est pas compétent et ce sont d'autres institutions ou mandataires, à commencer par les syndicats, votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne qui peuvent intervenir.



Un employeur licencie sur-le-champ un ouvrier d'origine étrangère parce qu'il a frappé son contremaître. Des ouvriers d'origine belge ont eux aussi déjà été licenciés dans des situations semblables. Pour le reste, il n'y a pas le moindre élément indiquant que l'origine étrangère ait joué un rôle dans le conflit entre le contremaître et l'ouvrier.

## 2. Quatre types de discrimination

---

### A/ LA DISCRIMINATION DIRECTE

Il y a **discrimination directe** lorsque quelqu'un subit de manière directe, pour une raison liée à l'un des critères protégés, un traitement moins favorable qu'une autre personne placée dans une situation comparable.



Seuls les ouvriers d'origine étrangère doivent nettoyer les hangars à la fin de la journée de travail.<sup>3</sup>

Une discrimination sur base de la (prétendue) race, de la couleur de la peau, de l'ascendance ou de l'origine ne peut être justifiée que dans les cas où l'un de ces critères constitue une 'exigence professionnelle

3 Tous les exemples, exposés de façon simplifiée sont issus de la pratique du Centre

essentielle et déterminante'. Cela signifie qu'en raison de la nature du travail ou du contexte, la fonction ne peut être exercée que par des personnes ayant une couleur de peau ou une origine bien précise<sup>4</sup>.

**ex** Une agence de publicité recherche un mannequin ayant une peau pâle afin de promouvoir une nouvelle crème de visage pour ce type de peau.

## B/ LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Il y a **discrimination indirecte** lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre risque de défavoriser spécifiquement des personnes ou des groupes caractérisés par l'un des critères protégés et qu'elle ne peut être raisonnablement justifiée.

**ex** Dans une offre d'emploi, un bureau de sélection exige des candidats que leur langue maternelle soit le français ou le néerlandais<sup>5</sup>. Cette exigence touche indirectement davantage de personnes d'origine étrangère, qui ont souvent une autre langue maternelle. Elle est discriminatoire dans la mesure où des candidats dont ni le français ni le néerlandais ne sont la langue maternelle s'expriment (oralement et par écrit) parfaitement dans l'une de ces deux langues.

En fin de compte, il appartient au juge d'estimer si une condition apparemment neutre constitue ou non, en pratique, une discrimination indirecte. Il vérifiera dans chaque cas individuel s'il y a une 'justification objective et raisonnable' par rapport à trois critères d'appréciation :

1. **la condition est-elle inspirée par un 'but légitime'**, autrement dit, répond-t-elle réellement à un besoin incontournable lié à l'activité de l'entreprise ?
2. **la condition est-elle 'appropriée'**, autrement dit, est-elle adaptée à l'objectif poursuivi par l'employeur ?
3. **la condition est-elle 'nécessaire'**, autrement dit, est-elle proportionnée par rapport à d'autres solutions qui pourraient tout aussi bien – voire mieux – répondre aux besoins de l'employeur tout en ayant un effet moins discriminatoire ?

4 Pour les distinctions basées sur la nationalité voir 1.2.B

5 Sur simple demande, vous pouvez obtenir l'avis formel du Centre et notre recommandation relative à 'la langue maternelle comme critère dans les offres d'emploi' (actualisée le 15 octobre 2008).

## C/ L'INJONCTION À DISCRIMINER

L'**injonction à discriminer** consiste à charger quelqu'un (un chef de personnel, par exemple) de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres.

**ex** Une société souhaite engager un vendeur/installateur de matériel de sécurité. Un candidat d'origine étrangère envoie son CV et sa lettre de motivation. Le gérant demande par mail à sa collaboratrice : "Est-ce que tu pourrais le remballer ? Un étranger qui va vendre du matériel de sécurité, c'est du jamais vu."

## D/ LE HARCÈLEMENT OU L'INTIMIDATION

Le **harcèlement (ou l'intimidation)** est un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'intimidation qui est liée à l'un des critères protégés est assimilée à une discrimination.

**ex** Un chef de chantier demande à un ouvrier noir de monter sur l'échelle 'puisque les singes ont l'habitude de grimper dans les arbres'. Il fait à longueur de journée des remarques et des plaisanteries racistes.

## E/ EXCEPTIONS

Précisons pour être complet qu'une distinction - surtout fondée sur la nationalité- peut toujours être justifiée s'il existe une **base légale** pour cela. Par exemple, l'accès aux fonctions statutaires dans la fonction publique peut-être limité aux ressortissants de l'Union européenne (UE) ou, dans certains cas, uniquement aux Belges en vertu de notre Constitution et du traité de l'Union européenne.

Enfin, il est aussi possible de justifier une distinction si elle répond aux conditions légales d'une '**action positive**' (il s'agit principalement de mesures spéciales et temporaires visant à aider une certaine catégorie de la population à combler un retard).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Un arrêté d'exécution relatif à la loi antiracisme et anti-discrimination doit encore préciser les conditions concrètes auxquelles on peut adopter une 'action positive'.



A close-up photograph of a hand holding a piece of white chalk, writing on a dark green chalkboard. The hand is positioned on the left side of the frame, and the chalk is in contact with the board. The background shows faint, illegible white markings on the chalkboard. Overlaid on the image is the text '2. Comment prouver une discrimination ?' in a bold, white, sans-serif font. The text is centered horizontally and vertically, with the question mark at the end of the second line.

**2. Comment  
prouver une  
discrimination ?**

## **I. L'administration de la preuve : contexte juridique**

---

### **A/ DES DISPOSITIONS PÉNALES .....**

Jusqu'en 2003, la loi punissait la discrimination dans les relations de travail uniquement lorsqu'elle avait été intentionnelle et inspirée par des motifs racistes ou xénophobes. Une disposition pénale dans la loi antiracisme (article 25) prévoit qu'une discrimination commise dans de telles circonstances est un délit passible d'une amende et/ou d'une peine de prison. Cette disposition avait surtout pour but de protéger l'intérêt général en punissant des personnes qui, pour des raisons racistes ou xénophobes, perturbent le bon fonctionnement du marché de l'emploi et la cohabitation sociale en excluant certaines catégories de la population uniquement en raison de leur origine.

La police et le ministère public, en tant qu'instances chargées de l'enquête et des poursuites devaient, avec la victime, non seulement apporter la preuve complète que la personne mise en cause avait discriminé une autre personne en raison de son origine mais aussi qu'il l'avait fait de manière intentionnelle et pour des motifs racistes ou xénophobes. C'était une tâche particulièrement difficile, entre autres, en raison de la présomption d'innocence prévue par le droit pénal, qui fait que le doute joue toujours en faveur de la personne mise en cause. Jusque dans un passé récent, on n'a donc prononcé pratiquement aucune condamnation correctionnelle pour discrimination dans les relations de travail.

### **B/ ... ET CIVILES.**

Depuis 2003, mais plus encore depuis 2007, la loi antiracisme contient aussi des dispositions civiles qui interdisent toute discrimination dans les relations de travail (article 12). Ces dispositions ne prévoient pas d'amende ou de peine de prison mais permettent, entre autres, que la personne lésée soit indemnisée et/ou que le tribunal ordonne de mettre fin à la pratique discriminatoire. Comme l'un des éléments centraux est désormais la réparation du dommage subi par la personne lésée, le fait que la discrimination ait été intentionnelle ou tout à fait involontaire

ne joue plus aucun rôle. Un employeur peut même être rendu civilement responsable d'une discrimination commise par un membre de son personnel. L'administration de la preuve a été aménagée en vue de faciliter la reconnaissance d'une situation discriminatoire dans le cadre d'une procédure civile intentée devant le tribunal du travail.

Il faut donc être très attentif à la manière de procéder. Déposer plainte à la police a pour effet immédiat d'enclencher la procédure pénale, qui peut-être lente et complexe. Avant d'entreprendre la moindre démarche, nous conseillons donc aux victimes ou aux témoins d'une discrimination de commencer par s'informer et de se faire conseiller par le Centre, un syndicat, un avocat ou par toute autre personne compétente.

## **2. Une série de méthodes spécifiques**

---

Il n'est pas facile de prouver qu'une discrimination a eu lieu. Dans la foulée des directives européennes contre les discriminations, le législateur a récemment introduit un système qui partage la charge de la preuve sur le plan civil. Ce système fonctionne en deux temps.

La personne qui s'estime lésée doit d'abord apporter des éléments suffisamment objectivables de nature à convaincre le juge qu'il y a une présomption de discrimination liée à un critère protégé. Si le juge, sur la base de ces éléments, décide de faire glisser la charge de la preuve, c'est alors la personne mise en cause qui devra démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination. Elle peut par exemple le faire en présentant des éléments démontrant que la différence de traitement est due à une autre raison étrangère à tout critère protégé (par exemple l'attitude face au travail, l'expérience professionnelle...).

Voici une série de cas pour lesquels la loi elle-même indique explicitement que le juge peut faire glisser la charge de la preuve :

- » Vous rassemblez des données objectives qui démontrent que votre situation est suffisamment comparable à celle d'une autre personne

(ou d'un autre groupe) et que vous n'avez cependant pas été traité de la même manière que cette personne (ou ce groupe).

La situation de la 'personne de référence' doit être comparable à vous par rapport à tous les critères pertinents (comme le niveau de formation, l'expérience professionnelle, les compétences, les aptitudes...) afin d'éliminer autant que possible les autres facteurs qui permettraient d'expliquer la différence de traitement. Il ne reste plus alors que la caractéristique personnelle protégée (origine, couleur de peau,...) comme explication plausible.

**Peuvent être pris en compte, entre autres :**  
des CV, des rapports d'évaluation, des fiches de paie, des descriptions de fonction, des e-mails, des déclarations de témoins (indépendants)... tant du plaignant que de la personne de référence.

**ex** Un candidat d'origine étrangère sollicite un emploi sous son propre nom et en même temps sous un nom fictif à consonance belge. Les deux CV et les lettres de motivation sont quasiment identiques. Or, seul le candidat ayant un nom à consonance belge obtient une réponse.

- » Vous rassemblez des données objectives qui démontrent une certaine récurrence dans le traitement défavorable que la personne mise en cause réserve à des personnes qui ont en commun un même critère protégé.

**Peuvent être pris en compte, entre autres :**  
des plaintes similaires introduites auprès de syndicats, du Centre, de l'inspection du travail, des déclarations d'autres personnes lésées et de témoins (indépendants).

**ex** Plusieurs personnes d'origine étrangère affirment qu'elles ont déjà subi à diverses reprises des insultes racistes proférées par la personne mise en cause, ce que confirment aussi des témoins indépendants. Dans le passé, le syndicat et un conseiller externe en prévention ont déjà ouvert des dossiers à la suite de plaintes semblables pour harcèlements racistes de la part de la personne mise en cause.

- » Vous rassemblez des données objectives qui démontrent que la personne mise en cause a eu recours à un critère suspect.

On parle de critère suspect lorsqu'il est 'notoire' que ce critère, de par sa nature même, s'applique davantage à des personnes d'origine ou de nationalité étrangère.

**Peuvent être pris en compte, entre autres :**

la langue maternelle, le lieu de naissance, la nationalité des parents, un lien familial avec d'autres travailleurs de l'entreprise, un jeu de rôles faisant intervenir des collègues ou des clients exclusivement d'origine belge,...



La condition selon laquelle il faut être né en Belgique ou y avoir toujours résidé exclura proportionnellement beaucoup plus de personnes d'origine étrangère.

- » Vous pouvez présenter des statistiques pertinentes

Ces statistiques doivent faire apparaître que la situation des personnes d'origine ou de nationalité étrangère est moins favorable que celle d'autres personnes. La question de savoir si ces statistiques sont suffisantes pour démontrer une présomption de discrimination dans un cas individuel dépend de leur valeur scientifique, de la taille des échantillons,...

**Peuvent être pris en compte, entre autres :**

des statistiques générales au niveau national ou régional. Les chiffres relatifs au taux d'emploi par nationalité peuvent par exemple être consultés sur [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) (Service public fédéral Travail, Emploi et Concertation sociale), sur [www.actiris.be](http://www.actiris.be) (site de l'Observatoire bruxellois du Marché du travail) pour la Région de Bruxelles Capitale, sur <http://Statistiques.wallonie.be> pour la Région wallonne ou encore sur [www.steunpuntwv.be](http://www.steunpuntwv.be) (Vlaams Steunpunt Werk en sociale Economie) pour la Région flamande. Dans certains cas, il est possible aussi de recueillir des données utiles au niveau de l'entreprise par l'entremise du service du personnel, de la délégation syndicale, des comptes annuels...



Si vous pouvez démontrer, avec votre syndicat, le cas échéant et sur la base d'un organigramme du personnel, que les employés d'origine étrangère ayant un niveau élevé de formation ou un diplôme supérieur sont nettement surreprésentés parmi le personnel de niveau inférieur, cela peut donner naissance à une présomption de discrimination en fonction de l'origine.



# 3. La discrimination en pratique



*La discrimination peut se manifester à n'importe quel stade d'une relation de travail : la loi s'applique au moment de la procédure de recrutement, durant l'exercice du contrat de travail ou à la fin de celui-ci. Examinons en détail ces différents stades.*

## **I. Le recrutement**

---

Cette étape, qui est la première dans un parcours professionnel, revêt une énorme importance. Tant le candidat que l'employeur ou celui qui effectue la sélection en son nom doivent respecter un certain nombre de règles. Outre la loi antiracisme, plusieurs autres législations ou réglementations permettent aussi de lutter contre les discriminations.

La convention collective de travail n°38 et le code de non-discrimination qui y est attaché abordent plus en détail une série de règles éthiques à respecter lors de la procédure de recrutement (respect de la vie privée, motivation de la décision,...). De plus, la CCT 38 confirme le principe général selon lequel l'employeur ne peut pas faire de distinction sur la base d'éléments personnels – tels que l'âge, le sexe, l'état civil, le passé médical, la « race », la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, l'orientation sexuelle ou un handicap<sup>7</sup> – lorsque ces éléments ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si des dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Par ailleurs, la loi relative à la protection de la vie privée interdit de conserver certaines données sensibles (p. ex. concernant l'origine) dans le dossier de recrutement du candidat.

---

7 La liste des critères protégés repris dans la CCT 95 n'est pas tout à fait identique à celle reprise par la loi anti-discrimination et les ordonnances ou décrets régionaux.

## **Nous attirons également l'attention sur les éléments suivants :**

### **A/ L'OFFRE D'EMPLOI**

L'offre d'emploi doit répondre aux prescriptions légales et ne peut pas, en principe, imposer la moindre condition directe touchant à la couleur de peau, l'origine ou la nationalité. Des exceptions ne sont possibles que dans quelques cas bien précis (*voir chapitre I*).

Une question beaucoup plus délicate se pose pour les conditions de sélection qui ne visent pas directement la couleur de peau ou l'origine mais qui ont pour effet de défavoriser plus particulièrement certains candidats sur la base d'un des critères protégés (par exemple, l'obligation de pouvoir écrire en français impeccable pour une fonction d'ouvrier défavorise proportionnellement un plus grand nombre de personnes d'origine étrangère). Sans entrer dans les détails, retenons simplement les trois conditions précitées auxquelles les offres d'emploi doivent répondre en matière de justification (*voir 1.2.B*)



Exiger d'un candidat à un emploi dans le secteur privé qu'il soit belge ou ressortissant européen constitue dans la plupart des cas une discrimination. Dans le secteur public, seules les fonctions statutaires sont en principe réservées aux Belges et aux ressortissants de l'U.E. On ne peut imposer la nationalité belge que pour les fonctions qui ont un lien avec l'exercice de la puissance publique (p. ex. agents de police, inspecteurs des impôts,...).



Transmettez le plus rapidement possible l'original ou une copie de l'offre d'emploi à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne. Notez également où et quand cette offre a été publiée. Envoyez votre lettre de candidature (par e-mail ou en la déposant contre accusé de réception) même si, en raison de la condition discriminatoire, vous pensez n'avoir aucune chance d'être retenu.

### **B/ L'ABSENCE DE RÉPONSE OU LE REFUS DE PRENDRE EN COMPTE UNE CANDIDATURE**

Il est très fréquent qu'une candidature et une lettre de motivation ne reçoivent aucune réponse ou qu'une candidature soit écartée sans le

moindre motif. Cette pratique ne pourra être interprétée comme une discrimination que si on parvient à établir un lien direct ou indirect non justifiable avec l'origine ou la nationalité du candidat.

Les candidats qui satisfont aux exigences mentionnées dans l'offre d'emploi doivent être informés par l'employeur (ou par celui qui effectue la sélection), par écrit et dans un délai raisonnable (+/- 45 jours), qu'ils ne sont pas retenus (art. 9 CCT 38).

En principe, le candidat écarté ne peut pas obliger un employeur privé à lui indiquer la raison précise du refus. Mais un demandeur d'emploi indemnisé a le droit d'exiger de l'employeur un écrit précisant le motif pour lequel il n'a pas été retenu après l'entretien de sélection qui a eu lieu à une date et une heure bien précise (art. 4 CCT 38). C'est un document important qui peut être utile pour démontrer éventuellement plus tard – en liaison avec d'autres éléments – une présomption de discrimination.

**ex** Ayant reçu une offre d'emploi transmise par le Forem, un chômeur indemnisé d'origine étrangère pose sa candidature auprès d'un employeur. Après l'entretien de sélection, il reçoit une lettre qui se contente de l'informer que sa candidature n'a pas été retenue. Il demande par écrit des explications supplémentaires et reçoit une seconde lettre dans laquelle l'employeur lui dit qu'il ne possède pas une expérience professionnelle suffisante. Or, le candidat est capable de démontrer, à l'aide de documents de son ancien employeur et du Forem, qu'il possède bel et bien l'expérience requise pour l'emploi en question et qu'il a même suivi une formation complémentaire au Forem.

**→** Envoyez à nouveau votre lettre de candidature (par e-mail ou en la déposant contre accusé de réception, au besoin par lettre recommandée). Dans la lettre qui l'accompagne, référez-vous à votre premier courrier et demandez plus de détails sur les raisons pour lesquelles vous n'avez pas été sélectionné. Si vous êtes soumis au contrôle des chômeurs, indiquez-le explicitement parce qu'un employeur est alors obligé de vous préciser ces raisons. Conservez toutes les lettres (ou les copies) et les accusés de réception et contactez votre syndicat, le Centre, votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne pour obtenir une aide et des conseils sur la marche à suivre.

## C/ QUESTIONS TOUCHANT À LA VIE PRIVÉE

La convention collective de travail n° 38 oblige l'employeur à respecter la vie privée des candidats à un emploi (art. 11). Elle leur interdit donc de poser des questions qui sont sans rapport avec la fonction proposée et qui touchent par exemple aux convictions et aux pratiques religieuses des candidats, à leur origine, à leurs convictions politiques ou syndicales (à moins qu'il n'y ait un lien direct et justifiable avec la fonction à exercer). Cette règle ne s'applique pas uniquement à l'employeur mais aussi aux psychologues et aux médecins qui participent à la sélection pour le compte de l'employeur.

La loi relative à la protection de la vie privée interdit à l'employeur de conserver dans le dossier de candidature une série de données sensibles, comme celles relatives à l'origine (art. 6). Elle autorise aussi le candidat à demander à l'employeur d'obtenir dans les 45 jours une copie du dossier dans une forme compréhensible ainsi que toutes les informations disponibles sur l'origine de celui-ci. Le candidat a également le droit de faire supprimer ou corriger des données inexactes ou sans objet dans son dossier de candidature. Il ne peut cependant pas obtenir que des éléments subjectifs, comme un rapport d'évaluation, soient modifiés.



Au cours d'un entretien de sélection pour un call-center, il est demandé à une candidate d'origine étrangère si elle serait prête à adopter, dans le cadre de son travail, un nom à consonance belge afin de ne pas 'rebuter' les clients.



Lors de l'entretien de sélection, éludez les questions qui ont trait à votre vie privée et qui n'ont aucun lien avec la fonction proprement dite (si un employeur vous pose des questions sur votre vie privée qui n'ont manifestement rien à voir avec la fonction pour laquelle vous postulez, vous avez même, dans une certaine mesure, le droit de ne pas dire toute la vérité). Immédiatement après cet entretien, faites-en un compte rendu détaillé. Si les circonstances l'autorisent, demandez à d'autres candidats le genre de questions qui leur ont été posées et conservez leurs coordonnées. Transmettez ensuite ce compte rendu détaillé et ces informations à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne afin d'entreprendre une procédure formelle de plainte au niveau de l'entreprise.

## 2. L'exécution du contrat de travail

Des formes de discrimination directe et indirecte peuvent survenir à différentes phases de l'exécution du contrat de travail, que ce soit au niveau de l'accès à la formation, de la fixation du salaire ou du passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée.

### A/ LE PASSAGE À UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

La plupart des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée souhaitent passer à un contrat à durée indéterminée, généralement considéré comme un statut moins précaire. En effet, un contrat à durée déterminée se termine à l'échéance prévue et libère les parties de leurs engagements. L'employeur peut alors renouveler le contrat à durée déterminée ou proposer au travailleur un contrat à durée indéterminée mais il n'est pas obligé de le faire. Les travailleurs d'origine étrangère peuvent avoir l'impression qu'une discrimination est en jeu lorsqu'on ne leur fait aucune proposition à l'issue de leur contrat à durée déterminée, alors que la fonction est pourtant maintenue et que leur travail a fait l'objet d'une évaluation positive.

S'il s'avère que l'employeur refuse systématiquement de renouveler les contrats temporaires des travailleurs d'origine étrangère – indépendamment de la qualité du travail fourni – il peut s'agir d'une attitude discriminatoire de sa part.

**ex** La nouvelle direction d'une maison de retraite décide de ne pas prolonger les contrats temporaires de trois soignants de couleur noire. La plupart des résidents étaient pourtant très satisfaits de leur travail. En revanche, les contrats temporaires de tous les autres soignants, qui ne sont pas de couleur, sont transformés en contrats fixes et une nouvelle offre d'emploi est publiée dans un journal.

Les trois travailleurs en question apprennent en outre par l'entremise d'un ancien collègue que lors d'une réunion à laquelle ils étaient les seuls à ne pas avoir été invités, la direction aurait dit aux autres collègues qu'elle ne désirait pas prolonger leurs contrats parce que "un certain nombre de résidents ont manifestement du mal à accepter de se faire soigner par des noirs."

- ➔ Rassemblez le maximum d'informations démontrant que ce n'est pas la qualité de votre travail mais bien votre origine qui est la véritable raison pour laquelle votre contrat temporaire n'a pas été renouvelé ou transformé en contrat fixe. Il peut s'agir, par exemple, de certaines déclarations discriminatoires faites par des membres de la direction, de formes de harcèlement raciste de collègues d'origine belge qui ont systématiquement obtenu des fonctions mieux rémunérées alors qu'ils sont entrés en service après vous (sans que cela puisse s'expliquer par la qualité de leur travail, leurs diplômes, leurs compétences, ...).

## **B/ POLITIQUE SALARIALE, PRIMES ET AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX**

Aussi bien le salaire de départ que l'évolution salariale ultérieure et l'attribution d'avantages complémentaires (assurance-groupe, primes, cadeaux,...) dépendent d'une série d'éléments à la fois objectifs (comme le salaire minimum légal pour la fonction concernée, le nombre d'années d'expérience professionnelle reconnue, le niveau de formation, les responsabilités à assumer, le contenu du travail, la pénurie sur le marché de l'emploi,...) et subjectifs (comme la valeur accordée à la fonction au niveau de l'entreprise, les compétences, la qualité du travail fourni, la motivation,...). Il est par conséquent extrêmement difficile de démontrer que c'est en raison de son origine ou de sa couleur de peau que quelqu'un gagne moins que ses collègues.

C'est donc seulement dans des cas exceptionnels que l'inspection du travail et/ou un juge demanderont à une entreprise des explications sur sa politique salariale ou lui demanderont d'avoir accès à (une partie de) ses données salariales. Il s'agit, en effet d'informations confidentielles.

- ex** Un ouvrier d'origine étrangère est promu contremaître. Il s'entendait bien avec le contremaître précédent, qui travaille aujourd'hui pour une autre entreprise. En discutant de leur rémunération, il s'aperçoit qu'il gagne environ 25% de moins que son prédécesseur et que la plupart des autres contremaîtres. Pourtant, il n'y a pas de différence notable en termes de diplôme, d'expérience professionnelle, d'ancienneté qui pourrait expliquer cette différence de salaire. Interrogé à ce sujet, le responsable du personnel se refuse à toute explication et se contente de dire que le contremaître d'origine étrangère peut déjà être bien content d'avoir été promu.

- ➔ Rassemblez le maximum d'informations sur un (ancien) collègue qui exerçait une fonction identique ou semblable et avec qui vous pouvez vous comparer pour tous les critères pertinents (p. ex. salaire de base et avantages extra-légaux, niveau de formation, ancienneté, expérience professionnelle reconnue, contenu du travail, évaluation,...). Votre syndicat pourra éventuellement vérifier pour vous quels sont les minimums salariaux légaux pour votre fonction. Vous pouvez aussi faire des recherches par vous-même pour connaître le salaire qui est habituellement payé dans votre secteur et pour votre fonction, soit par l'intermédiaire d'une connaissance, soit en consultant des magazines professionnels, soit encore sur internet. Toutes ces informations ne vous donneront qu'une indication. Il est important d'éliminer autant que possible tout autre facteur pouvant expliquer la différence de salaire. Vous aurez ainsi davantage de chances de faire accepter l'idée que l'employeur fait, en partie, dépendre le salaire de facteurs tels que votre origine.

## C/ POSSIBILITÉS DE PROMOTION

Tout comme une offre d'emploi, un appel à candidatures pour obtenir une promotion ne peut pas comporter d'éléments discriminatoires, sauf pour les exceptions prévues par la loi. Il en va de même pour les critères de sélection des candidats : seuls des critères objectifs (diplôme, expérience du candidat, évaluation motivée faite par la hiérarchie,...) peuvent être pris en compte. Souvent, c'est en analysant la politique de promotion du personnel en vigueur dans l'entreprise et sur la base de statistiques à grande échelle qu'il est possible de démontrer qu'il existe un 'plafond de verre' pour certaines catégories de travailleurs.

- ex** Un ingénieur civil d'origine étrangère a l'occasion de diriger une centaine d'ingénieurs industriels et de techniciens spécialisés. La direction de l'entreprise lui fait indirectement comprendre que, malgré son excellent profil et ses compétences, elle ne le nommera pas à cette fonction parce qu'elle a déjà reçu plusieurs réactions négatives de collaborateurs qui ont dit qu'ils accepteraient mal d'être dirigés par un 'étranger'.
- ➔ Rassemblez le maximum d'informations sur vous-même et sur le candidat qui a finalement obtenu la promotion (diplôme, expérience professionnelle, rapports d'évaluation,...) et transmettez-les à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne.

## D/ ORGANISATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

Certains employeurs choisissent d'organiser le travail en équipe selon l'origine des travailleurs. Une telle 'ségrégation raciale' dans l'organisation du travail (une équipe uniquement composée de travailleurs d'origine belge et une autre de travailleurs d'origine étrangère) n'est pas formellement interdite par la loi mais pourrait cependant constituer une forme de discrimination dès le moment où les deux équipes ne sont pas traitées de manière totalement égale. Si une telle organisation du travail n'est pas illégale, elle n'est néanmoins ni socialement et éthiquement défendable, ni souhaitable.



Une entreprise du bâtiment fonctionne avec une équipe d'ouvriers d'origine belge et une autre d'origine étrangère. La première équipe a toujours droit au meilleur matériel, aux commandes les plus intéressantes et aux horaires les mieux payés. Après la journée de travail, l'équipe d'ouvriers d'origine étrangère doit chaque fois nettoyer le véhicule et le matériel de travail des deux équipes.



Rassemblez des preuves qui démontrent que les deux équipes ne sont pas traitées de la même manière (horaires de travail, horloge pointeuse, matériel de travail, contrats fixes ou temporaires,...) et demandez à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne d'intervenir auprès de votre employeur. (voir 3.1.B.)

## E/ SANCTIONS

L'employeur a le droit d'infliger des sanctions à des membres du personnel qui ont commis une faute. Le type de sanction (avertissement oral ou écrit, suspension avec perte éventuelle de salaire, licenciement) et la procédure que l'employeur doit suivre sont généralement le résultat d'une concertation avec les syndicats et sont décrits en détail dans le règlement de travail.

Bien que chaque situation soit différente, il peut cependant y avoir une discrimination s'il s'avère que, dans des circonstances comparables, une personne d'origine étrangère a subi une sanction plus lourde et que la seule explication logique à cela soit son origine.



Un ouvrier d'origine étrangère reçoit un avertissement écrit parce que son

matériel de travail n'a pas été rangé de la façon prescrite par le règlement d'ordre intérieur. Quelques jours plus tard, la même situation se produit avec un ouvrier d'origine belge, qui ne reçoit qu'un rappel à l'ordre oral.

## F/ HUMOUR OU INTIMIDATION

L'humour fait partie intégrante des relations humaines, y compris dans les relations de travail. Chaque milieu a ses sujets de prédilection, son humour à lui et sa manière de formuler les choses. L'humour et les 'bonnes blagues' sont légitimes mais peuvent dégénérer. La limite entre des blagues normales mêmes osées et des « plaisanteries » racistes est parfois difficile à apprécier car elle dépend aussi du contexte et repose sur des perceptions et jugements subjectifs. Si des 'blagues' à caractère raciste visent de manière répétée une personne ou un groupe bien précis, elles peuvent toutefois constituer une forme de harcèlement punie par la loi.

**ex** Un ouvrier noir est systématiquement surnommé 'Cheetah' par ses collègues. Un matin, il trouve à son poste de travail un extrait de journal au sujet du 60<sup>e</sup> anniversaire du singe de Tarzan. Il parle de ces incidents à son chef d'équipe mais celui-ci minimise le problème et trouve qu'il manque d'humour.

**→** En vertu de la loi antiracisme, les travailleurs (y compris intérimaires) qui sont victimes de harcèlements racistes ou d'insultes racistes (flagrantes) sur le lieu du travail doivent suivre la procédure anti-harcèlement au niveau de l'entreprise. Votre employeur ne doit pas seulement vous protéger contre les harcèlements de collègues mais aussi de clients ou de fournisseurs de l'entreprise.

Si vous estimez qu'une solution satisfaisante pourra être trouvée grâce à un entretien informel de conciliation, vous pouvez vous adresser à la personne de confiance qui a été désignée par les syndicats et par la direction de votre entreprise ou à un conseiller interne en prévention pour les problèmes psychosociaux sur le lieu du travail.

Si, par contre, vous craignez une escalade du problème (représailles, mutation, licenciement,...), vous avez intérêt à demander un avis impartial auprès du conseiller externe en prévention de votre entreprise, auprès du Centre ou de la direction régionale 'Contrôle du bien-être au travail' (voir [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) – A propos du SPF – Accès aux

*services – Contrôle du bien-être au travail*). Vous pouvez discuter en toute confidentialité avec ces personnes ou ces instances des avantages et des inconvénients d'un entretien informel de conciliation ou d'une procédure de plainte écrite introduite via le conseiller externe en prévention. Seule cette dernière procédure vous garantit une forme de protection contre d'éventuelles mesures de représailles.

Pour permettre une analyse approfondie de la plainte, il est essentiel de conserver des preuves matérielles (photos, notes, e-mails) ainsi que des informations détaillées, conservées dans un agenda ou un carnet de note, sur les collègues présents au moment des différents faits (*voir chapitre 6*).

Vous trouverez dans votre règlement de travail les coordonnées des personnes de confiance et du conseiller interne et externe en prévention de votre entreprise. Un délégué syndical peut, si nécessaire, vous remettre une copie du règlement de travail et vous assister lors de cette procédure pour parvenir à une bonne solution.

Si, à l'issue de la procédure de plainte écrite introduite par l'intermédiaire du conseiller en prévention, vous n'étiez pas satisfait des mesures proposées par votre employeur pour résoudre le problème, n'hésitez pas à contacter à nouveau le Centre, votre syndicat, votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne.

Il est extrêmement important de prendre ces contacts à temps. En effet, il est difficile d'examiner les faits et de parvenir à des solutions constructives après un licenciement éventuel!

## **G/ LES AGENCES D'INTÉRIM**

Dans la mesure où le parcours professionnel de nombreux travailleurs est de plus en plus souvent jalonné de prestations intérimaires et par le suivi de formations professionnelles, il y a lieu de préciser un certain nombre d'éléments

### **1/ Le 'licenciement' du travailleur intérimaire par l'entreprise qui l'occupe**

Le travail intérimaire fait intervenir une relation triangulaire spécifique (le travailleur, l'agence d'interim et l'entreprise) dans le cadre de laquelle vous êtes lié par un contrat de travail

uniquement avec l'agence d'intérim. À strictement parler, vous n'avez donc pas de relation contractuelle avec l'entreprise dans laquelle vous travaillez comme intérimaire. Pourtant, cette entreprise doit, elle aussi, respecter les dispositions des législations et des décrets relatifs à la discrimination pendant la période durant laquelle vous travaillez pour son compte, comme si elle était elle-même votre employeur (article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire). En outre, cette entreprise ne peut donner aucune 'injonction à discriminer' à l'agence d'intérim. Si des problèmes de discrimination surviennent dans l'entreprise, en pratique celle-ci se contente généralement de ne pas prolonger le contrat hebdomadaire et demande qu'on lui envoie un autre intérimaire la semaine suivante.

➔ Voir chapitre 3.3 : Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Voir aussi chapitre 3.2

## 2/ L'agence d'intérim ne vous propose pas d'emploi (convenable)

Attention, votre inscription à l'agence d'intérim peut, en fait, être comparée à un entretien d'embauche. Veillez à vous présenter à une agence d'interim dans les mêmes dispositions que devant un employeur. Par la suite, vous devrez régulièrement vous informer pour savoir s'il y a des offres d'emploi qui vous conviennent. Pour l'agence d'intérim, vos démarches témoignent de votre motivation.

**ex** Un travailleur d'origine belge s'inscrit en même temps qu'une personne d'origine étrangère dans la même agence d'intérim. Ils ont une expérience professionnelle comparable, habitent dans la même région, ont la même mobilité... et ils se portent candidats pour les mêmes missions d'intérim. Après quelques mois, il s'avère que seul le candidat d'origine belge a reçu des propositions de travail.

➔ Si des incidents vous concernant se produisent dans l'entreprise qui vous occupe, il est important de les signaler correctement à l'agence d'intérim. Sinon, vous risquez que seule la version de l'entreprise soit mentionnée dans votre dossier personnel d'évaluation et qu'on ne fasse plus appel à vous.

Si vous ne recevez pas ou plus d'offre de travail, écrivez à l'agence d'intérim ou envoyez-lui un e-mail en rappelant votre date d'inscription et votre profil et en signalant que vous n'avez toujours pas reçu d'offre de travail, malgré vos demandes répétées (mentionnez les dates). Si vous n'obtenez aucune réaction, renvoyez votre lettre mais cette fois par recommandé, et faites-en parvenir une copie à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne. Ou encore au service régional d'inspection 'intermédiaire privé sur le marché de l'emploi.

## H/ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Beaucoup d'institutions publiques et privées organisent des formations pour des demandeurs d'emploi ou des travailleurs. Au cours de ces formations professionnelles, il est possible qu'il y ait des discriminations, des remarques racistes ou des harcèlements de la part du formateur ou d'autres stagiaires.

Les organismes publics régionaux chargés de la formation professionnelle (FOREM, VDAB, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt) et les organismes de formation pour employeurs possèdent leur propre service de médiation ou ont une procédure interne de dépôt de plainte qui vous permet de dénoncer entre autres des cas de discrimination. Étant donné que ces organismes ne sont pas toujours bien familiarisés avec la législation (régionale) anti-discrimination, il peut être utile, dans des cas graves, d'initier cette procédure interne de plainte par l'intermédiaire de votre syndicat, du Centre, de votre avocat ou de toute autre personne qui vous accompagne. Ceux-ci peuvent vous apporter une assistance individuelle et demander à l'organisme de formation de tenir tout particulièrement compte, dans sa procédure interne de plainte, de la législation (régionale) anti-discrimination. Le Centre peut aussi les encourager à prendre davantage de mesures préventives afin d'éviter autant que possible que de telles discriminations se répètent à l'avenir ou demander aux services régionaux d'inspection du travail d'ouvrir une enquête plus approfondie.



Une femme d'origine indienne, qui suit une formation professionnelle d'esthéticienne, subit des remarques racistes et des discriminations de la

part d'une formatrice. Elle rate son examen pratique et attribue cet échec au fait qu'elle n'a pas pu utiliser, pendant l'examen, le même matériel que ses condisciples. De plus, elle affirme que les remarques faites tout au long de l'année démontrent que la formatrice avait un préjugé défavorable vis-à-vis des personnes de couleur.

- ➔ Informez-vous des modalités de la procédure interne de plainte au sein de l'organisme de formation (délais, coordonnées,...), rassemblez les coordonnées de témoins éventuels et des preuves écrites; transmettez le plus rapidement possible ces informations et votre plainte motivée à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne. Pour le Centre, il est important, dans de tels cas, que l'enquête interne des services de médiation et de traitement des plaintes prenne davantage en compte la réglementation (régionale) anti-discrimination et la réparation des dommages pour la personne lésée.

Une discrimination peut aussi survenir dans le cadre d'un contrat de stage ou d'apprentissage dans une entreprise (par exemple un contrat FPI). Il n'est pas exclu qu'au cours du stage, certaines entreprises ou institutions se rendent, par exemple, compte que leur personnel a du mal à collaborer avec des collègues d'origine étrangère et qu'elles cherchent un prétexte pour mettre un terme au stage ou pour ne pas devoir proposer de contrat fixe à l'issue de celui-ci.

- ex Le Forem transmet à un soudeur industriel au chômage les coordonnées d'une petite société qui fabrique des portes en fonte et qui est à la recherche d'un stagiaire. Lorsque le candidat se présente, un chien agressif lui interdit l'accès à l'entreprise. L'employeur mentionne sur le formulaire du Forem que le candidat s'est effectivement présenté mais qu'il ne peut pas le prendre en stage parce que son chien ne supporte pas les personnes de couleur.
- ex Transmettez le plus rapidement possible votre plainte motivée à votre syndicat, au Centre, à votre avocat ou à toute autre personne qui vous accompagne, en mentionnant les coordonnées du consultant qui a suivi votre contrat de stage. Votre syndicat ou le Centre peuvent éventuellement prendre contact avec l'institution publique qui finance une partie des frais de formation ou avec l'école (professionnelle). Grâce à leur position, ces institutions peuvent participer à la recherche d'une solution et veiller à ce que d'autres demandeurs d'emploi soient dorénavant traités de manière équitable pendant et après leur formation.

### **3. Fin du contrat de travail et licenciement**

---

La rupture du contrat et le licenciement, d'un commun accord ou non, marquent la fin de la relation de travail. C'est un moment d'autant plus délicat qu'il se déroule rarement dans un bon climat. Il faut donc se montrer particulièrement vigilant.

#### **A/ FIN DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI**

Comme son nom l'indique, la période d'essai permet à l'employeur de tester les compétences du travailleur et à celui-ci de vérifier si l'emploi et les conditions de travail correspondent à ce qu'il attendait. Les conditions de cette période d'essai figurent dans une clause du contrat de travail et sa durée est réglementée. Durant cette période, le travailleur comme l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail sans motivation précise. C'est pourquoi il est toujours délicat de prouver qu'une rupture intervenue pendant la période d'essai est due à une discrimination. Mais s'il y a des indices sérieux en ce sens, la loi peut être appliquée (*voir 3.2.A. Passage à un contrat à durée indéterminée*).

#### **B/ NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

Pour rappel (*voir 3.2. L'exécution du contrat de travail*) le contrat à durée déterminée comporte une échéance fixée à l'avance. Il se termine à la date prévue et l'employeur n'est pas obligé de renouveler ce contrat.

Mais si on constate que le refus de renouveler un contrat à durée déterminée s'applique systématiquement à des personnes qui ont en commun un même critère protégé – indépendamment, par exemple, de la qualité du travail fourni – il se peut que l'attitude de l'employeur soit discriminatoire (*voir 3.2.B. Passage à un contrat à durée indéterminée*).

## C/ LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE – LICENCIEMENT ABUSIF

On parle de licenciement discriminatoire lorsque le motif de celui-ci touche directement ou indirectement un critère protégé, comme l'origine ou la couleur de peau et que l'employeur ne peut pas le justifier de manière objective et raisonnable.

Le licenciement doit être compris ici au sens large du terme : licenciement avec ou sans préavis, modification unilatérale d'éléments essentiels du contrat de travail (contenu du travail, salaire, lieu de travail,...) ou même, dans certains cas, le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée.

**ex** Un travailleur d'origine étrangère est licencié sur-le-champ pour avoir frappé un collègue. Des incidents similaires se sont déjà produits dans le passé entre ouvriers d'origine belge sans que l'employeur ne procède pour autant à des licenciements. Il y a donc une présomption de discrimination raciale.

La loi assouplit les conditions d'établissement de la preuve permettant de démontrer que la fin de la relation de travail est due à un comportement discriminatoire de la part de l'employeur (*voir* 2.2). Il n'empêche qu'il reste très difficile, dans certains cas, de prouver de manière convaincante que le licenciement est lié à l'origine ou à la couleur de peau.

Les ouvriers qui ne parviennent pas à établir la preuve qu'ils ont été victimes d'un licenciement discriminatoire en raison de leur origine, de leur couleur de peau,... peuvent toujours tenter d'obtenir une indemnité pour 'licenciement abusif'. En effet, il existe une présomption légale que le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée soit abusif (article 63 de la loi sur le contrat de travail). Si ce licenciement est contesté par l'ouvrier, c'est l'employeur qui doit prouver que sa décision est motivée par le manque de compétences ou le comportement de l'ouvrier ou encore par des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

**ex** Un ouvrier d'origine étrangère, engagé à durée indéterminée, est licencié parce que son employeur le soupçonne d'avoir commis un vol. Le tribunal du travail estime qu'il n'y a pas assez d'éléments pour conclure que

L'ouvrier a été visé par l'employeur en raison de son origine étrangère et rejette la demande pour licenciement discriminatoire. D'un autre côté, l'employeur ne peut pas présenter d'éléments convaincants qui prouveraient que l'ouvrier est bien l'auteur du vol. Le juge décide dès lors d'octroyer à l'ouvrier une indemnité de six mois de salaire brut pour licenciement abusif.

En revanche, les employés qui ne peuvent pas démontrer qu'ils ont été victimes d'un licenciement discriminatoire en raison de leur origine, de leur couleur de peau,... ne peuvent pas invoquer la présomption de licenciement abusif. Cette disposition légale ne s'applique en effet qu'aux ouvriers. L'employé devra donc apporter lui-même la preuve complète que son licenciement est imputable à une décision purement arbitraire de l'employeur.

- ➔ **Comme les délais de prescription sont courts, le mieux est de contacter le plus vite possible après votre licenciement votre organisation syndicale, le Centre, votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne. Remettez-leur une plainte motivée ainsi qu'une copie de votre lettre de licenciement, du document C4 et de votre contrat de travail.**



# **4. La protection des victimes et des témoins**



## **I. Je suis victime d'une discrimination**

---

Dès qu'un employeur reçoit, par lettre recommandée, une plainte formelle pour discrimination introduite par l'un de ses travailleurs à l'encontre de l'entreprise ou d'un autre travailleur, il ne peut prendre aucune 'mesure de représailles'.

Attention : le fait de signaler un cas de discrimination ou d'introduire une plainte formelle auprès du syndicat, du Centre, de l'inspection du travail,... n'enclenche pas ce mécanisme de protection. Le travailleur n'est protégé qu'à partir du moment où lui-même, soit le syndicat, le Centre, l'inspection du travail,... informent l'employeur du contenu de la plainte par une lettre recommandée, datée, motivée et signée par le plaignant ou encore lorsqu'une action en justice est intentée.

Dans ce cas, si l'employeur modifie unilatéralement, au cours des douze mois qui suivent, le contenu de la fonction ou des tâches à effectuer par le plaignant, s'il procède à un licenciement ou prend d'autres sanctions, le plaignant peut introduire une 'demande de réintégration' : il demande par écrit à l'employeur de pouvoir à nouveau exercer sa fonction aux mêmes conditions que précédemment. Cette demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la mesure de représailles, également par lettre recommandée adressée à l'employeur.

Si l'employeur ne réintègre pas le travailleur dans ses fonctions antérieures et s'il ne peut pas démontrer de manière convaincante que la mesure qu'il a prise n'a rien à voir avec le dépôt de la plainte, il peut être condamné au paiement d'une indemnité supplémentaire de six mois de salaire brut. Cette indemnité est donc indépendante de l'indemnité forfaitaire éventuelle de six mois de salaire brut que le plaignant peut obtenir si le juge déclare que la discrimination elle-même (celle pour laquelle il a initialement déposé plainte) est établie.

## **2. Je suis témoin d'une discrimination**

---

La loi assure la même protection aux personnes qui se déclarent prêtes à faire un témoignage écrit auprès de l'instance qui examine la plainte formelle pour discrimination (ou à témoigner devant le tribunal). Une fois encore, cette protection ne débute qu'au moment où l'employeur en est informé par lettre recommandée.

La question de savoir si une personne qui témoigne spontanément d'une situation discriminatoire (autrement dit, qui 'tire la sonnette d'alarme') peut invoquer la protection accordée aux témoins reste débattue. Selon la lettre de la loi, il faut qu'une plainte formelle ait d'abord été déposée par une personne qui a elle-même été victime d'une discrimination.



# 5. Les sanctions



## **En cas de discrimination, diverses sanctions peuvent être infligées, notamment:**

- » la réintégration du travailleur discriminé dans sa fonction antérieure (*voir chapitre 4.1*),
- » l'annulation d'une clause discriminatoire, ce qui permet aux groupes discriminés de bénéficier rétroactivement de l'avantage qui avait été accordé à l'autre groupe,
- » une décision judiciaire ordonnant de mettre immédiatement fin à la pratique discriminatoire (éventuellement avec astreinte),
- » le paiement d'une indemnité forfaitaire, équivalant en principe à six mois de salaire brut, en raison du dommage moral et matériel subi ou l'indemnisation de tous les dommages réellement encourus pour autant que le plaignant puisse en établir l'ampleur.

En cas de discrimination raciale intentionnelle, des sanctions pénales peuvent également être infligées en plus du paiement de l'indemnité à la personne lésée (peine allant d'un mois à un an de prison et/ou amende de 250€ à 5000€).

# **6. Conseils pratiques pour constituer un dossier**



*Même si votre syndicat, le Centre, votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne sont convaincus de l'authenticité de vos déclarations, il ne suffit pas d'affirmer simplement que vous avez été victime d'une discrimination ou de harcèlements pour pouvoir lutter contre ces agissements.*

*Pour que la personne mise en cause soit effectivement rendu responsable de la discrimination ou pour pouvoir faire cesser une pratique discriminatoire, il faut des preuves concrètes ou des indices suffisamment probants. Il faut donc rassembler des preuves matérielles et un nombre suffisant de témoignages objectifs qui permettront aux acteurs compétents (voir chapitre 7) de constituer un dossier solide et au juge, le cas échéant, de se prononcer sur la question.*

*La constitution d'un dossier demande souvent beaucoup de temps et doit se faire avec toute la précision nécessaire. Les recommandations qui suivent devraient vous aider à avoir une meilleure vision des démarches que vous pouvez vous-même entreprendre.*

## **I. Rassembler des preuves matérielles et des informations utiles**

---

- » Demandez les coordonnées de toutes les personnes qui ont été témoins de la pratique discriminatoire (même si vous pensez que ces personnes ne seront pas désireuses de venir témoigner spontanément) : nom, adresse, numéro de téléphone et/ou adresse e-mail. Vous pouvez éventuellement demander aux témoins de faire une déclaration écrite (en leur indiquant clairement que leur témoignage et leurs coordonnées pourront être transmis à des tiers).
- » Rassemblez des données permettant d'identifier ultérieurement la personne qui a commis la discrimination et/ou qui a donné l'injonction : description précise, nom, fonction,...
- » Recueillez le maximum d'éléments matériels de preuve : copiez

des documents, imprimez des e-mails et des photos, conservez des extraits de facture de téléphone, faites constater les séquelles physiques éventuelles par une attestation médicale (mentionnant aussi, le cas échéant, le nombre de journées d'incapacité de travail), sauvegardez des SMS ou des messages laissés sur le répondeur,...

- » Vérifiez s'il existe des procédures internes de plainte : à qui peut-on s'adresser, y a-t-il un règlement,...
- » Rassemblez les coordonnées d'autres personnes concernées (p. ex. le délégué syndical, le gestionnaire du dossier dans le service de médiation ou dans une autre instance, le médiateur ou accompagnateur, le consultant de l'agence d'intérim,...)

## **2. Demander conseil (signalement)**

---

- » Vous pouvez obtenir un premier avis juridique auprès de votre syndicat, du Centre ou d'un avocat pour savoir si les législations anti-discrimination (et laquelle) s'appliquent aux faits que vous avez vécus et si la distinction qui a été effectuée semble à première vue justifiable ou non.
- » Les services d'inspection et de médiation, les services locaux 'discrimination', les associations compétentes,... peuvent également remplir un rôle général d'avis.

### **3. Mettre en balance les informations que vous avez reçues et vos attentes personnelles**

---

Demandez-vous ce qui serait à vos yeux une bonne solution dans cette situation et dans les limites des informations que vous avez reçues :

- » Souhaitez-vous seulement que votre syndicat ou le Centre soit informé de ces faits afin qu'ils soient recensés et qu'ils puissent déboucher sur des solutions plus structurelles ?
- » Souhaitez -vous obtenir des excuses (écrites ou orales) de la personne mise en cause ?
- » Souhaitez -vous qu'une médiation soit effectuée par une tierce partie neutre afin de parvenir à une solution qui tienne compte autant que possible des intérêts de toutes les parties concernées ?
- » Souhaitez -vous avant tout obtenir une réparation du dommage que vous avez subi (rectification et/ou indemnisation) ?
- » Souhaitez -vous qu'en plus de la réparation du dommage subi, de véritables sanctions soient infligées ? Dans ce cas, s'agit-il plutôt de sanctions disciplinaires (comme un blâme oral ou écrit, une mutation, une suspension avec perte de salaire, un licenciement,...) ou de véritables sanctions pénales (amende versée à l'État belge et/ou peine de prison conditionnelle ou ferme) ?

### **4. Rédiger une plainte formelle**

---

La plainte formelle est un document de base qui contient des informations détaillées relatives au cas de discrimination et dans lequel vous indiquez clairement quelle est la réaction que vous attendez de la personne mise en cause.

La plainte formelle est aussi le document qui vous permet de bénéficier d'une protection contre d'éventuelles mesures de représailles qui seraient prises par la personne mise en cause. Par ce document, vous autorisez aussi explicitement les instances et organisations concernées à ouvrir une enquête (en divulguant éventuellement vos coordonnées personnelles), à prendre contact avec la personne mise en cause, à entamer des négociations ou une médiation, à intenter une action en justice,...

Cette plainte doit comporter autant que possible des données concrètes et factuelles et doit être aussi détaillée que possible. Nous vous conseillons de rédiger votre plainte en partant de sept questions de base :

1. Qui? (nom ou description précise des personnes concernées et précisez qui était présent au moment de chaque fait),
2. Quoi? (indiquez autant que possible des citations entre guillemets)
3. Où?
4. Avec quoi? (téléphone, conversation, e-mail,...)
5. Pourquoi? (en raison de l'origine, de la méconnaissance de la langue,...)
6. Quand? (déroulement chronologique des faits)
7. De quelle manière? (amicale, agressive, ironique...)

Enfin, vous avez aussi intérêt à respecter certaines règles formelles, notamment:

1. dater votre plainte,
2. indiquer au bas de la plainte vos coordonnées personnelles (nom, adresse, téléphone, e-mail),
3. signer la plainte,
4. donner explicitement l'autorisation de transmettre cette plainte à des tiers (police, parquet, service d'inspection du travail ou autre,...) pour qu'elle puisse être examinée plus en détail. En principe, la loi sur le respect de la vie privée empêche en effet les instances concernées de transmettre votre plainte et vos coordonnées à des tiers sans votre autorisation expresse ;
5. demander explicitement d'envoyer votre plainte à la personne mise en cause par lettre recommandée (si vous voulez bénéficier d'une protection contre d'éventuelles mesures de représailles).

## **5. Suivre activement votre dossier**

---

Tant votre syndicat que le Centre ou votre avocat traitent chaque jour une foule de dossiers divers et urgents qui doivent être suivis.

Il est donc conseillé de vous informer régulièrement de l'évolution de votre dossier et de participer activement à la réflexion sur la meilleure solution qui pourrait être trouvée dans votre cas concret.

# 7. Les acteurs dans la lutte contre les discriminations



*Un grand nombre d'institutions et d'organisations sont actives dans la lutte contre les discriminations. Chacune d'entre elles se fonde sur ses missions et ses compétences spécifiques. Ainsi, le Centre n'est pas une organisation syndicale et vice-versa. Comme les missions et les compétences des différents acteurs concernés sont souvent complémentaires, il est important, dans beaucoup de cas, qu'ils collaborent étroitement. Vous trouverez ci-dessous une brève présentation des acteurs concernés par la lutte contre les discriminations.*

## **1. Information, conseil et assistance**

---

### **A/ LE CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME (CENTRE)**

Le Centre est un service public fédéral autonome. Il a été créé par la loi du 15 février 1993, qui précise ses compétences et ses missions ([www.diversite.be](http://www.diversite.be)). Le Centre est notamment compétent pour veiller à l'application de la loi antiracisme et anti-discrimination et pour fournir des informations, des conseils et une assistance aux personnes ou aux instances qui le contactent. Bien entendu, il commence toujours par vérifier si une plainte est recevable et fondée.

Le Centre veille donc, notamment, au respect de la loi antiracisme dans le cadre des relations de travail mais il n'a pas de compétence générale dans le domaine du droit du travail ou de la législation sociale. C'est pourquoi la collaboration avec les syndicats est essentielle : ceux-ci peuvent, dans un certain nombre de cas, assurer une protection plus large à leurs affiliés. En outre, comme le Centre ne dispose pas d'un pouvoir d'enquête, une bonne collaboration avec les instances en charge de l'enquête (*voir chapitre 5.2*) est cruciale pour rassembler des preuves de discrimination.

Les solutions que propose le Centre sont néanmoins diverses et toujours adaptées à chaque situation. Selon le souhait du demandeur et les éléments du dossier, l'intervention du Centre peut consister en un rappel de la loi à l'adresse de l'employeur, un avis oral ou écrit destiné au syndicat ou à l'avocat qui gère le dossier, une tentative de conciliation,

une médiation formelle ou la saisie d'une autorité (disciplinaire) compétente. Enfin, le Centre est aussi habilité à déposer plainte en son nom propre ou à intenter une action en justice afin d'obtenir le respect de la loi antiracisme, moyennant bien sûr l'autorisation de la personne lésée.

Il est important de souligner que le Centre prend toujours une décision à l'issue d'une concertation approfondie avec le plaignant et, dans la mesure du possible, après avoir recueilli le point de vue et les arguments de la personne qui est soupçonnée d'avoir commis une discrimination ou dont la responsabilité pourrait être engagée.

## **B/ LES SYNDICATS**

Les travailleurs qui s'estiment discriminés et qui sont affiliés à un syndicat ont intérêt à prendre d'abord contact avec celui-ci ou à contacter leur syndicat en même temps que le Centre.

Les contacts que les délégués syndicaux entretiennent avec les travailleurs de l'entreprise et la présence du syndicat dans les organes internes de concertation constituent un atout important. De plus, les services juridiques des syndicats veillent non seulement au respect de la législation anti-discrimination mais aussi au respect de la loi relative aux contrats individuels de travail ainsi que d'autres législations en matière de salaire, de durée du temps de travail, de conditions de travail et de conventions collectives de travail. Comme votre syndicat est aussi en contact avec d'autres travailleurs de l'entreprise et peut demander certains documents relatifs à celle-ci, il peut, dans certains cas, apporter une aide précieuse dans la collecte des preuves de discrimination. Enfin, les syndicats peuvent – plus encore qu'un service public comme le Centre – mener une négociation directe avec votre employeur pour obtenir une indemnisation ou une autre solution pour leur membre.

Le Centre a conclu des protocoles de collaboration avec les trois organisations syndicales. Ces protocoles prévoient entre autres qu'un syndicat peut demander à tout moment au Centre des informations ou des avis écrits ou oraux à l'occasion d'une plainte pour discrimination d'un de ses membres, qu'il peut proposer de transmettre le dossier au Centre (ou vice-versa) ou encore décider d'un suivi commun.

Nous insistons auprès des travailleurs syndiqués pour qu'ils transmettent le plus vite possible au Centre les coordonnées de la personne qui gère leur dossier dans leur syndicat! Le Centre pourra ainsi prendre lui-même contact avec le syndicat et voir avec lui s'il y a un besoin d'information ou de collaboration.

Les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un syndicat ou qui ne désirent pas faire appel à leurs services peuvent demander au Centre qu'il suive directement leur dossier.

### C/ LES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES

Par ailleurs, certains organismes d'utilité publique et associations (une A.S.B.L. par exemple) dotés d'une personnalité juridique, prouvant une existence d'au moins trois ans et dont les statuts mentionnent clairement que la défense des droits fondamentaux et la lutte contre les discriminations sont leur objet social peuvent ester en justice sur base de la législation anti-discrimination et ou des décrets y afférant.

Ainsi et de manière tout à fait indépendante ces associations et organismes peuvent délivrer des avis et une assistance aux personnes confrontées à une discrimination, transmettre le dossier ou la plainte auprès du Centre ou des syndicats et assurer le suivi. Ainsi en est-il, par exemple, de la Ligue des Droits de l'homme ou du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX), dont vous trouverez les coordonnées sur le site web du Centre.

Dans plusieurs villes du pays un « Service local de lutte contre les discriminations » a été installé. Ces services (organisé par la commune ou directement par le Centre en collaboration avec les acteurs locaux) délivrent gratuitement des informations, un premier avis, un soutien aux personnes qui le désirent afin de remédier aux situations problématiques.

Pour les plaintes qui nécessitent un avis juridique circonstancié et/ou un accompagnement spécialisé, ces services vous mettent directement en contact avec le Centre, votre syndicat ou encore avec les services de l'inspection du travail. Vous trouverez la liste de ces services locaux sur le site web du Centre.

## 2. L'enquête

---

Ni le syndicat, ni le Centre, ni votre avocat ou toute autre personne qui vous accompagne ne peuvent mener une enquête approfondie sur place pour constater des faits qui pourraient laisser soupçonner une discrimination ou encore pour entendre des témoins dans une entreprise.

Il reste cependant possible de faire appel à différents services s'il est nécessaire de recueillir des preuves supplémentaires de discrimination :

### A/ LE CONSEILLER EN PRÉVENTION

Vous pouvez faire appel au conseiller interne ou externe en prévention pour les problèmes psychosociaux sur le lieu du travail afin d'enquêter sur des plaintes pour harcèlement raciste dans le cadre de votre travail (*voir 3.2.F*).

Le conseiller externe en prévention est lié à l'entreprise par un contrat de service mais il ne fait pas partie du personnel. Sa nomination est décidée en concertation avec les syndicats. Il possède sa propre responsabilité professionnelle ainsi qu'une obligation de secret professionnel qui le rendent dans une certaine mesure indépendant de l'entreprise. Dans le cadre d'une enquête relative à une plainte formelle pour discrimination, le conseiller en prévention peut inviter des témoins à faire une déposition ou s'adresser à l'employeur pour obtenir certains documents utiles.

Comme le conseiller en prévention est impartial, c'est la personne lésée elle-même (éventuellement par l'entremise de son syndicat, du Centre, de son avocat ou de la personne qui l'accompagne) qui doit, dans un premier temps, communiquer des noms de témoins potentiels, indiquer l'existence d'éléments matériels importants (photos, e-mails,...) ou les remettre au conseiller en prévention pour qu'il puisse en faire usage.

## B/ L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les services de l'inspection du travail jouissent de larges compétences pour établir des constats dans une entreprise ou une institution. Ils peuvent, entre autres, demander certains documents, entendre des témoins éventuels,... Contrairement aux services de police, l'inspection du travail n'a, en principe, pas besoin de l'autorisation d'un juge d'instruction ou de la direction de l'entreprise pour pénétrer dans l'entreprise et y effectuer les constats et les enquêtes nécessaires.

L'inspection du travail peut, comme les services de police, dresser un procès-verbal en cas de discrimination 'raciale' intentionnelle. Mais, contrairement à la police, elle peut aussi établir un rapport d'enquête administratif. Ce rapport peut être utile si on ne dispose pas d'éléments prouvant que la personne mise en cause a commis une discrimination intentionnelle. Le rapport administratif pourra ensuite être demandé par le Centre ou par le tribunal du travail. Il peut comporter des éléments utiles pour obtenir un partage de la charge de preuve dans une procédure civile (*voir 2.2*)

Comme il existe différents services d'inspection du travail et que ce ne sont pas les mêmes services d'inspection qui sont compétents selon qu'il s'agit de matières fédérales ou régionales, le Centre vous conseille de déposer plainte par l'intermédiaire de votre syndicat, du Centre ou de votre avocat. Vous pouvez éventuellement vous informer directement auprès des différents services de l'inspection du travail (*voir coordonnées à la fin de la brochure*).

## C/ LA POLICE

Dans la mesure où la discrimination « raciale » intentionnelle dans la sphère professionnelle est un délit (*voir 2.1*), la police peut aussi ouvrir une enquête afin de vérifier s'il y a suffisamment d'éléments prouvant la discrimination et le caractère intentionnel de celle-ci. Toutefois, la police doit obtenir l'autorisation de la direction de l'entreprise ou d'un juge d'instruction pour pouvoir pénétrer dans l'entreprise, qui est, en principe, un lieu privé, pour y entendre des témoins et éventuellement saisir des documents.

Le dépôt d'une plainte à la police entraîne de toute manière l'ouverture d'une procédure pénale. Celle-ci peut être lente et lourde (*voir 2.1*). Avant d'entreprendre toute démarche concrète, nous conseillons donc aux victimes et aux témoins de prendre d'abord contact avec le Centre, leur organisation syndicale, leur avocat ou avec toute autre personne qui les accompagne.

### **3. Les services publics d'insertion professionnelle**

---

#### **A/ FOREM – ACTIRIS - VDAB**

En tant qu'intermédiaires publics entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, les services régionaux d'insertion professionnelle (FOREM, ACTIRIS, VDAB) constituent des partenaires importants. Ils gèrent leur propre service de médiation ou respectent une procédure interne de traitement des plaintes qui vous permet, entre autres, de dénoncer des cas de discrimination. Que la discrimination soit le fait de l'organisme public lui-même ou d'une entreprise.

Comme tous les services régionaux d'insertion ne sont pas forcément bien familiarisés avec la législation (régionale et fédérale) anti-discrimination, il peut être indiqué, dans certains cas graves, d'initier cette procédure interne de plainte par l'intermédiaire de votre syndicat, du Centre, de votre avocat ou de toute autre personne qui vous accompagne.



## LISTE D'ADRESSES

### Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

138, rue Royale, 1000 Bruxelles  
Sa Ligne verte (gratuite) 0800-12 800  
Le formulaire de contact placé sur le  
site web : [www.diversite.be](http://www.diversite.be)  
Son e-mail : [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

### Services locaux de lutte contre la discrimination

Pour obtenir les coordonnées du service  
local le plus proche de chez vous,  
veuillez contacter le Centre pour  
l'égalité des chances et la lutte contre  
le racisme. Vous pouvez trouver la liste  
complète des services locaux sur le site  
internet du Centre : [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

### Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

rue Ernest Blerot, 1  
1070 Bruxelles  
[www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)

### Actiris

#### *Guichet d'Information sur la discrimination à l'embauche*

Boulevard Anspach, 65  
1000 Bruxelles,  
T 02-505 78 78  
[infodiscrimination@actiris.be](mailto:infodiscrimination@actiris.be)

### Forem

#### *Direction juridique*

Boulevard Tirou, 104  
6000 Charleroi,  
T 071-20 67 03  
[vincent.mairie@forem.be](mailto:vincent.mairie@forem.be)

### VDAB

#### *Vlaamse Dienst voor Arbeids- bemiddeling en Beroepsopleiding, Klachtenmanager*

Consciencestraat 5-7  
2800 Mechelen  
T 015-28 15 39  
F 015-28 16 40  
[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

### FGTB/ABVV

#### *Service d'études*

rue Haute/Hoogstraat 42  
1000 Bruxelles  
T 02-506.82.55 (fr)  
[jf.macours@fgtb.be](mailto:jf.macours@fgtb.be)  
T 02-506 82 52 (nl)  
[hilde.duroi@abvv.be](mailto:hilde.duroi@abvv.be)

### CSC/ACV

Chaussée de Haecht/  
Haachtsesteenweg 579  
1031 Schaarbeek  
T 02-246 31 11  
F 02-246 30 10  
[csc@acv-csc.be](mailto:csc@acv-csc.be); [acv@acv-csc.be](mailto:acv@acv-csc.be);  
[www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be); [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)

### CGSLB/ACLVB

Bld Pointcarré 72-74  
1070 Bruxelles  
T 02-558 51 50  
[cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be)  
[www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be)  
ou Koning Albertlaan, 95  
9000 Gent  
T 09/242 39 11  
[aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)  
[www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

**Inspection Sociale fédérale***Contrôle des lois sociales-SPF Emploi,  
Travail, Concertation sociale*

rue E. Blérot, 1  
1070 Bruxelles  
T 02 235 54 01  
F 02 235 54 04

cls.bruxelles@emploi.belgique.be  
Pour les directions régionales, voir le  
site du SPF : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**Vlaamse Inspectie Werk en Sociale  
Economie***Inspectie Werk en Sociale Economie,*

Koning Albert II laan 35 bus 20  
1030 Brussel.

T 02-553 44 15  
F 02-553 42 71

[werkgelegenheid.inspectie@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid.inspectie@vlaanderen.be)  
zie 'meldpunt arbeidsgerelateerde discrim-  
inatie' : [www.werk.be](http://www.werk.be)

**Inspection Sociale de la Région de  
Bruxelles-Capitale***Administration de l'Economie et de  
l'Emploi-Direction de l'Inspection  
régionale de l'Emploi*

Bld du Jardin Botanique, 20  
1035 Bruxelles

T 02-800 35 00  
[ire@mrbc.irisnet.be](mailto:ire@mrbc.irisnet.be)

Voir le site [www.bruxelles.irisnet.be](http://www.bruxelles.irisnet.be)

**Inspection Sociale de la Région  
wallonne***Administration centrale*

Place de Wallonie 1  
5100 Jambes

T 081-33 44 21  
F 081-33 44 22

[p.peykens@mrw.wallonie.be](mailto:p.peykens@mrw.wallonie.be)  
Voir les services décentralisés de  
l'Inspection à Liège, Brabant wallon,  
Namur, et Luxembourg sur le site  
[www.emploi.wallonie.be](http://www.emploi.wallonie.be)



Discriminations sur le marché de l'emploi.  
Origine, couleur de peau, nationalité.  
De quoi s'agit-il ? Comment y réagir ?  
Informations et conseils pratiques.

*Bruxelles, avril 2009*

**Éditeur :**

Centre pour l'égalité des chances et la lutte  
contre le racisme  
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles  
T : 02-212 30 00  
F : 02-212 30 30  
epost@cntr.be  
www.diversite.be

**Rédaction :** Centre pour l'égalité des chances et la  
lutte contre le racisme

**Traduction :** Cyrano

**Conception et réalisation graphique :** d-Artagnan

**Impression :** Perka

**Photographie :** Layla Aerts

**Éditeur responsable :** Jozef De Witte, directeur du  
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le  
racisme

Deze brochure is ook in het Nederlands beschikbaar.

Vous pouvez télécharger cette brochure sur le site du  
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le  
racisme : [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

Vous pouvez également la demander  
par téléphone : 02-212 30 30  
par courriel : [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

Cette brochure est imprimée sur du papier FSC /  
SGS-COC-004434 - sources mixtes

