

27 juil 2011 -19:45

Discrimination liée à la grossesse condamnée par le Tribunal du travail de Namur

Bruxelles – 27.07.2011. Le Tribunal du travail de Namur a rendu le 13 juillet 2011 un jugement en faveur d'une victime défendue par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'employeur, la ville de Namur, avait refusé de renouveler le contrat de travail en raison de la grossesse de la travailleuse, opérant ainsi une discrimination fondée sur le sexe.

Bruxelles – 27.07.2011. Le Tribunal du travail de Namur a rendu le 13 juillet 2011 un jugement en faveur d'une victime défendue par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'employeur, la ville de Namur, avait refusé de renouveler le contrat de travail en raison de la grossesse de la travailleuse, opérant ainsi une discrimination fondée sur le sexe.

Rappel des faits La victime avait été engagée en 2007 sous contrat de durée déterminée d'un an au terme duquel il était envisagé de renouveler le contrat de la travailleuse pour une durée indéterminée. L'annonce de la grossesse durant la première année de travail avait été mal accueillie par le chef direct de la victime. Ce dernier avait exprimé à plusieurs reprises son mécontentement et son aigreur quant à la maternité de son employée, allant jusqu'à déconseiller le renouvellement du contrat de travail. Discrimination fondée sur le sexe « *Ce jugement rappelle que des lois existent pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et protéger les femmes pendant et après leur grossesse* » se félicite Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En effet, sur le plan fédéral la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes stipule aux termes de son article 4 §1 « *qu'une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe* ». Cette loi s'applique pareillement en cas de non reconduction d'un contrat de travail à durée déterminée : « *Le licenciement, le refus de prolonger l'engagement d'un(e) travailleur(se) ou de renouveler son contrat à durée déterminée peut revêtir un caractère discriminatoire si ce refus est justifié par le sexe ou la grossesse de la travailleuse. Il en va de même si la non prolongation du contrat est décidée comme une mesure de représailles à l'égard de la travailleuse qui annonce sa grossesse à un moment qui ne « convient pas » à son employeur, par exemple juste après son engagement* », justifie le Tribunal du travail de Namur dans son jugement. Par ailleurs, comme le rappelle à juste titre le jugement, la loi prévoit également un mécanisme de renversement de la charge de la preuve : ce n'est pas à la travailleuse de démontrer qu'elle a été discriminée mais bien à l'auteur de la discrimination d'apporter des éléments probants et incontestables prouvant qu'il n'a pas opéré de discrimination à l'égard de la victime. En l'occurrence le Tribunal du travail de Namur a considéré que la partie défenderesse n'avait pas apporté la preuve de la non-discrimination et l'a condamnée à payer 6 mois de rémunération pour dommages et intérêts comme le prévoit la loi. Banalisation de la discrimination liée à la grossesse
L'Institut constate d'année en année une forte augmentation des plaintes liées à la maternité reçues via le 0800 12 800. « *En 2010, celles-ci représentent presque la moitié des plaintes dans le domaine du « travail » (42%). Cela est révélateur d'un début de prise de conscience des femmes quant à leurs droits* » en conclut Michel Pasteel, Directeur de l'Institut.

Dans son étude « Grossesse au travail: le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique »^[1] l'Institut constatait qu'un nombre considérable de travailleuses était confronté à des discriminations liées à la grossesse, tant pendant leur grossesse et leur congé de maternité qu'après leur retour au travail :

- Au total, 76,6% des femmes ont été confrontées avec au moins une forme de discrimination liée à la

grossesse. · 5,1% auraient été licenciées en raison de leur grossesse ou auraient démissionné suite à la manière dont elles ont été traitées durant grossesse. · Environ 62% des travailleuses déclarent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée. 18% ont dû travailler dans des conditions inadaptées. · 17,8% ont subi des discriminations au niveau de la rétribution et de la carrière (exemple : non-obtention d'une promotion). · Plus d'une travailleuse sur dix ont connu des tensions avec des collègues dans la cadre de leur grossesse. « *Un phénomène qui s'est malheureusement banalisé*, déclare Michel Pasteel, Directeur de l'Institut, *auquel s'ajoute un manque cruel d'information des travailleuses enceintes et des employeurs concernant la législation et la gestion administrative de la relation de travail en cas de grossesse.* » L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constate des inégalités de traitement chaque jour via son service de plaintes auquel font appel les victimes de discriminations fondées sur le sexe. Ce dernier traite gratuitement et en toute confidentialité les demandes d'infos ou plaintes via son numéro gratuit le 0800 12 800, par email ou par courrier. Contact presse: Elodie Debrumetz (Responsable Communication) E-mail: elodie.debrumetz@iefh.belgique.be Tél : 02/233 49 47 GSM: 04 97 23 67 67 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes Rue Ernest Blérot 11070 Bruxelles Tel : 02 233 42 65 Fax: 02/233 40 32 Site web: www.iefh.belgium.be

[1] Etude effectuée par l'Institut de recherche SEIN de l'Université de Hasselt, et commanditée et publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2010, disponible gratuitement sur le site internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Belgique
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Komlan Toulassi-Mensah
Contact de presse
+32 2 233 52 82
komlan.toulassi-mensah@iefh.belgique.be

Liesbet Vanhollebeke
Experte en communication
+32 233 41 75
liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be