

« C'est comme si ma grossesse était une bombe à retardement »

En 2020, environ 40 % des signalements faits auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes relevaient du domaine de l'emploi. Parmi ceux-ci, 36 % avaient trait à la grossesse/maternité. Deux jugements condamnent des employeurs de Verviers et de Waterloo, notamment sur base d'enregistrements réalisés par les discriminées.



LAURENCE WAUTERS

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé de communiquer sur deux jugements éloquentes en matière de discrimination à la maternité. On y condamne, à Nivelles et Verviers, des employeurs qui, ainsi qu'un enregistrement l'a prouvé, ont décidé de mettre un terme à la collaboration qu'ils avaient avec des femmes parce qu'elles étaient enceintes. L'histoire des concernées amène à réfléchir. Andreina Gonzales, l'une d'elles, nous confie la sienne.

Andreina avait un CDI comme commerciale dans l'industrie, mais le job était redondant, très spécifique : « J'en avais fait le tour et j'ai démissionné pour changer de poste, explique-t-elle. J'avais un projet de grossesse depuis un an, mais je ne voulais pas attendre avant de partir... J'avais de l'expérience dans l'industrie, la connaissance de quatre langues étrangères : beaucoup d'entreprises et de boîtes d'intérim m'ont contactée. » Mais alors qu'elle venait de quitter son emploi, Andreina a constaté qu'enfin, elle attendait l'heureux événement. Quand elle s'est retrouvée devant le patron d'un domaine viticole wallon intéressé par son profil, elle a tiqué lorsqu'il lui a demandé combien d'enfants elle voulait, ajoutant que « c'est la nature, mais enfants et boulot, ce n'est pas facile à combiner ».

« Pas une seule ne m'a soutenue » Elle s'est alors tournée vers une entreprise où l'on fabrique des éponges : « Les entretiens se sont très bien déroulés, et on m'a donné une date à laquelle je pouvais commencer, on m'a présenté mes futurs collègues, on m'a fait visiter les locaux... Là, j'ai eu un petit moment de panique, je me suis demandé comment on allait me regarder si je ne prévenais pas directement que j'étais enceinte. J'en ai donc parlé à la responsable qui a réagi positivement, en me félicitant et en ajoutant qu'une grossesse,

ça s'anticipe. » Alors qu'elle rentrait chez elle, heureuse d'avoir décroché l'emploi, la responsable l'a appelée : « Elle m'a dit que, finalement, ça n'irait pas, qu'une des employées avait fait une fausse couche et qu'elle ne voulait pas lui imposer de travailler avec une femme enceinte à côté. J'étais sous le choc, mais aussi en colère, indignée. »

La responsable m'a dit que ça n'irait pas, qu'une des employées avait fait une fausse couche et qu'elle ne voulait pas lui imposer de travailler avec une femme enceinte à côté

Andreina

”

Andreina a contacté l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui lui a donné quelques conseils pour affronter une éventuelle autre mauvaise expérience du genre. Elle a trouvé un job à Waterloo, dans une entreprise textile, par le biais d'une agence d'intérim ; on y proposait un CDD renouvelable toutes les semaines, avec un CDI à la clé après six mois. Refroidie par son expérience, elle n'a pas évoqué le fait qu'elle attendait un enfant :

« Tout se passait très bien, ils étaient contents de moi, mais mon ventre s'arrondissait et je commençais à angoisser, j'avais peur d'aller à la photocopieuse et qu'on me voie de profil, je craignais d'avoir des nausées qui les auraient alertés... C'est comme si ma grossesse était une bombe à retardement. » Elle a attendu un mois pour disposer de premiers retours positifs de la direction puis elle a, comme cela lui avait été conseillé par l'Institut, envoyé un recommandé afin de prévenir la direction. « En parallèle, j'ai téléphoné à ma responsable, elle m'a répondu que ça allait être compliqué parce qu'une de mes collègues était enceinte également. Puis une semaine plus tard, la patronne de l'agence d'intérim m'a appelée pour me dire que je ne convenais finalement pas parce

que je ne parlais pas l'italien. Mais comment ça ? Jamais on n'avait évoqué l'italien, je n'étais pas en contact avec l'Italie, c'est une autre collègue qui faisait ça ! On était en mai, ils ont "accepté" que je continue en juin et en juillet. Mon ventre poussait, je savais que j'allais me retrouver sans emploi et j'avais l'impression de me noyer seule. Toutes, la directrice, les collègues, la patronne de l'agence d'intérim, la responsable RH, étaient des femmes. Pas une seule ne m'a soutenue. »

Une fin de grossesse au chômage

Andreina a terminé sa grossesse au chômage, sans certitude pour l'avenir : « Mes seules occupations sont devenues le ménage et l'achat de matériel de puériculture, voilà l'image que la société me renvoyait. Quand mon compagnon a annoncé qu'on allait avoir un bébé, tout le monde l'a félicité. Pendant que sa carrière décollait, la mienne se cassait la figure. Et pourtant, on allait se partager toutes les tâches liées à notre enfant... » La trentenaire confie que tout cela lui a gâché sa première grossesse et qu'elle en a conservé un sentiment d'amertume. « Je savais qu'aller en justice allait durer, que je n'allais peut-être pas gagner, mais j'ai voulu me battre, parce que ce n'était pas juste, ce qui m'était arrivé. »

La non-reconduction de son contrat était fondée sur l'état de grossesse, qui constitue une distinction directe fondée sur le sexe, a conclu le tribunal du travail du Brabant wallon, qui a condamné la société à indemniser son ex-employée à hauteur de six mois de rémunération brute. C'est outre-Québécois qu'Andreina a trouvé son équilibre aujourd'hui. Son fils a cinq ans, une petite sœur a suivi, et elle travaille dans une entreprise

où elle est devenue déléguée syndicale, luttant notamment pour que les femmes et les hommes soient égaux au travail.

A noter : numéro vert pour tout signalement : 0800/12.800.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé de communiquer sur deux jugements, à Nivelles et Verviers, éloquentes en matière de discrimination à la maternité.

© JOHN BIRDSALL

prétexte

« Tu as dit que personne ne saurait gérer le petit... »

L.W.S

Dans les deux procédures dont il partage l'issue, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes était partie demanderesse, en intervention volontaire, aux côtés des deux victimes de discrimination. Dans ces affaires, des enregistrements audio de l'employeur ont été jugés recevables comme preuves et ont permis la condamnation. Ainsi, le jugement du tribunal du travail de Verviers rendu en septembre 2021 concernait une jeune femme ayant accompli trois contrats successifs d'une durée de six mois dans un cabinet vétérinaire, avec une promesse de contrat à durée indéterminée ensuite. Peu après avoir annoncé qu'elle était enceinte, on lui avait proposé un CDI à mi-temps : « Un enfant, ça prend du temps... Si on voit que tu sais gérer un mi-temps, t'auras un temps plein », entendait-on dans l'enregistrement. Et quand elle s'en était offusquée, rappelant qu'on lui avait toujours promis un temps plein, il lui avait été répondu : « Oui, mais tu as dit que ton homme ne saurait pas gérer, que personne ne saurait gérer le petit... (...) Le danger ici, pour nous, c'est que tu ne puisses pas le faire, puis qu'à un moment donné tu te mettes en maladie. » Le cabinet est condamné à payer six mois de salaire brut à la demanderesse.

Andreina avait également enregistré, pour sa troisième mauvaise expérience d'emploi durant sa grossesse, une conversation dans laquelle la responsable de l'agence d'intérim déclarait que les employeurs étaient « très contents d'elle jusqu'à présent ». La « raison officielle » de la non-reconduction de son contrat, ajoutait cette responsable, « c'est la langue, en tout cas c'est ce qu'ils me mettent en avant à moi aussi. »

Si l'article 314 bis du code pénal interdit d'enregistrer intentionnellement une communication non accessible au public, la disposition n'est pas d'application quand il s'agit d'un participant à la communication. Une loi d'octobre 2013 a par ailleurs consacré les principes énoncés par la jurisprudence Antigone permettant la production d'une preuve illicite quand celle-ci n'est pas entachée d'un vice entachant sa fiabilité et qu'elle ne porte pas atteinte au principe du procès équitable. Il faut également tenir compte du droit au respect de la vie privée, garanti par la CEDH. « Ces affaires illustrent à quel point les discriminations liées à la grossesse sont encore présentes dans notre société », réagit Michel Pasteel, le directeur de l'Institut. La question de la preuve, ajoute-t-il, constitue une difficulté majeure puisque les auteurs n'agissent généralement pas ouvertement. « Le fait que les enregistrements soient reconnus comme mode de preuve par la jurisprudence est une grande avancée pour renforcer l'effectivité des droits des victimes de discrimination », ajoute-t-il. En 2020, environ 40 % des signalements faits auprès de l'Institut relevaient du domaine de l'emploi. Parmi ceux-ci, 36 % avaient trait à la grossesse/maternité.