

# Licenciée à 4 mois de grossesse

■ **Les discriminations liées au genre pénalisent les femmes. Plaintes en hausse de 50 %...**

Sur le marché du travail, il faut se battre. Pour y entrer. Et pour y rester. Mais la lutte est inégale pour les femmes : leur position face à l'emploi reste plus vulnérable que celle des hommes. Les derniers chiffres des signalements relatifs aux discriminations fondées sur le sexe, publiés mardi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), en sont une nouvelle preuve. En un an, l'IEFH a enregistré 50 % de plaintes en plus (318 en 2016, contre 214 en 2015).

Un gros tiers des signalements concernent la situation professionnelle, avant les biens et les services, la sécurité sociale, les médias... Dans le contexte du travail, 70 % des plaintes liées à la discrimination en raison de sexe ou du genre ont été introduites par des femmes, précise Michel Pasteel, directeur de l'Institut. "Nous remarquons que les hommes sont davantage victimes de discrimination lors du recrutement alors que les femmes courent ce risque dans toutes les phases de

la carrière." Dans plus d'un cas sur trois (38 %), la discrimination au travail a un lien avec la grossesse ou la maternité.

**Un C4 sous le sapin**

C'est le cas de cette maman qui avait repris le travail en mars 2015 après la naissance de son premier enfant. Au cours de l'été, elle a voulu prendre trois mois de crédit-temps avec pour motif de "s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans". Son supérieur lui a concédé un mois. Après l'été, la travailleuse est tombée enceinte de son second. Une grossesse compliquée; elle a dû s'absenter à plusieurs reprises pour raisons médicales. En octobre, la femme a reçu une évaluation négative. Son supérieur devait établir un plan d'amélioration formel jusqu'à fin 2015 mais ce plan n'a jamais vu le jour. En décembre, l'évaluation finale tombait : "ne répond pas aux attentes". Après le congé de Noël, elle recevait son C4.

L'analyse des faits a clairement permis de conclure que cette dame avait été licenciée en raison de sa grossesse, indique l'IEFH qui a mis l'employeur en demeure

et exigé une indemnisation: la travailleuse qui a été licenciée au cours de la période de protection de la maternité et cet écartement constitue une forme de discrimination. Une transaction a pu être conclue : la femme recevra, entre autres, une indemnité substantielle.

A côté de cet exemple - malheureusement - "classique", il arrive qu'une femme se voit refuser un poste parce qu'elle a un ou des enfants et que son employeur estime qu'elle ne sera pas assez flexible. Ou qu'une jeune maman qui reprend le travail après son congé de maternité découvre que son remplaçant s'est définitivement installé à

son bureau - et qu'elle est gentiment dirigée vers une fonction subalterne. Ou qu'elle n'est plus traitée comme un membre à part entière de l'équipe suite à sa demande de temps partiel. Sans compter les différences de salaire qui persistent entre hommes et femmes pour les mêmes tâches.

En 2016, différents tribunaux ont été saisis de 18 dossiers dans lesquels l'Institut intervenait comme partie.

An. H.

## 38%

**des discriminations sont liées à la maternité**

Dans le contexte du travail, 70 % des plaintes ont été introduites par des femmes.