

Exemple en plénière:

Discrimination fondée sur la religion.

Un jeune maghrébin effectue un apprentissage chez un patron. Il sollicite un aménagement des horaires pendant la période du ramadan (au moment de la rupture du jeûne afin de s'alimenter un quart d'heure avant de reprendre le travail).

Sa demande est refusée au motif qu'elle n'entre pas dans les critères du règlement intérieur pour lesquels des aménagements d'horaires sont accordés: motifs personnels et familiaux (liste de motifs dressée à titre indicatif). La secrétaire de la société, jeune et jolie, peut, elle, quitter le travail à 15h30 pour aller rechercher ses enfants à l'école avant de revenir ensuite travailler. Le jeune homme s'estime victime de discrimination. Il se rend auprès d'une association pour expliquer son cas.

Quelles ressources mobiliser ?

- L'association peut demander à voir le règlement intérieur pour voir comment il est libellé (concernant les motifs personnels et familiaux-> s'occuper des enfants, des proches, rdv médicaux,...)
- Le patron a-t-il déjà fait jouer ce règlement dans d'autres situations ? Pour d'autres collègues ou apprentis ?
- La religion fait-elle partir de ces motifs personnels et familiaux? Peut-on considérer qu'elle doit en faire partie?
- Discrimination directe ou indirecte?

-> Rapport est fait au jeune homme qui doit décider de la suite à donner (plainte ou pas)

Quelques cas pratiques en groupe

1. Discrimination fondée sur la race ?

Une dame luxembourgeoise, d'origine capverdienne, secrétaire dans un ministère luxembourgeois est victime, de la part d'un collègue, de blagues racistes à longueur de journée depuis plusieurs mois. Elle décide de se plaindre auprès d'un syndicat

Quelles ressources mobiliser?

- Petite enquête préalable du délégué syndical, Ct avec le chef du bureau pour avoir son avis, voir s'il est courant de la situation, demande s'il y a déjà eu d'autres cas, si la collègue blague aussi de cette façon avec les autres, ...
 - > le chef de bureau peut dire qu'il a effectivement entendu quelques blagues il y a déjà 6 mois, qu'il n'y a pas d'autres témoins, que la secrétaire se vexe vite, entretient peu de contacts avec ses collègues, ...
- Un petit rapport est fait à la plaignante à qui est demandé son avis pour la suite de la procédure (action en justice ou pas)
 - > elle peut craindre d'agir par peur de répercussions au sein du bureau

2. Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

Deux garçons arrivent, mains dans la main, en baskets devant l'entrée d'une discothèque. L'accès leur est refusé au motif qu'une tenue correcte est exigée et que le dancing est complet.

Le couple reste encore quelques minutes devant l'établissement à l'écart et voit arriver une demi-douzaine de jeunes, en baskets, qui entrent sans aucun problème dans le night-club.

Furieux, les deux jeunes contactent, dès le lendemain, une association pour relater leur mésaventure.

Quelles ressources mobiliser?

- L'association peut envoyer un de ses membres sur le terrain, en observation
 - Elle peut procéder à une enquête de voisinage pour voir s'il y a des témoins de refus d'entrée, si oui à quelles conditions, etc....
 - Elle peut interroger la clientèle de la discothèque pour voir si elle a déjà été victime d'un refus d'entrée
- > Rapport est fait aux jeunes qui devront décider de la suite à réserver à cette affaire

3. Discrimination fondée sur le handicap

Un jeune homme, en fauteuil roulant, est salarié dans une entreprise depuis plusieurs années. Malgré un rendement favorable, il n'a pas accès à la promotion professionnelle. De fait, les locaux des autres entreprises sont à un étage supérieur qui ne sont accessibles que par un escalier

Quelles ressources mobiliser?

- L'employeur soulève les éléments suivants :
 - L'édifice est un monument historique et il n'y a rien à faire pour rendre les lieux accessibles.
- Discussion à engager sur les droits des salariés en fonction de la portée de l'obligation d'aménagement raisonnable (mesures raisonnables) ?

4. Discrimination en fonction de l'âge

Un homme de 52 ans se présente pour un poste d'entretien des espaces verts à la commune. On lui dit que comme il n'a pas de permis de conduire, on ne peut l'engager. 2 jours plus tard, il croise un ami, âgé de 30 ans qui, lui aussi s'est présenté pour le même poste. Le chef du personnel lui a dit qu'il était intéressé. Cet ami n'a pas non plus de permis

Quelles ressources mobiliser?

- Quels recours seraient susceptibles de permettre une solution au blocage professionnel du demandeur et quelle stratégie déployer ?