

Un accès non discriminatoire à l'emploi pour les femmes et les hommes

Informations et conseils pratiques
pour les candidates et candidats



Table des matières

Avant-propos

1. Les différentes formes de discrimination en matière d'accès à l'emploi

A. Discrimination directe

B. Discrimination indirecte

C. L'injonction de discriminer

2. Action positive

À quel moment une discrimination peut-elle se produire ?

1. Lors de la rédaction de l'offre d'emploi

2. Durant l'entretien d'embauche

3. Lors du renouvellement d'un contrat à durée déterminée

Apporter la preuve de la discrimination

1. Charge de la preuve

2. Tests de situation

Lutter contre la discrimination

1. À qui pouvez-vous vous adresser ?

2. Sanctions et indemnisations

3

5

6

8

8

9

10

10

11

12

13

13

13

14

14

15



Avant-propos

Quelques chiffres¹

36% des signalements enregistrés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine du « travail » concernent l'accès à l'emploi (2018).

En 2018, **60,7%** des femmes et **68,2 %** des hommes exerçaient un emploi (soit une différence de 7,5 pour cent).

En 2018, **43,5%** des travailleuses exerçaient un emploi à temps partiel, contre **11,0 %** des travailleurs.

En Belgique, **54,4%** des femmes de 30 à 34 ans possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre **40,6 %** des hommes de 30 à 34 ans.

En Belgique, une femme gagne en moyenne **9,6%** de moins qu'un homme par heure prestée (2017).

¹ Sources : Rapport annuel 2018 de l'Institut, Statbel, ONSS (traitement Institut).





Confier le bon poste à la bonne personne. Tel est l'objectif de tout employeur au moment où il engage une nouvelle collaboratrice ou un nouveau collaborateur. La décision d'engager quelqu'un doit reposer sur des critères objectifs en rapport avec la fonction à pourvoir (la qualification du/de la candidat-e, l'expérience professionnelle, etc.). Un employeur peut toutefois également tenir compte de critères plus subjectifs en lien avec les compétences interpersonnelles (confiance en soi, dynamisme, bonne capacité d'intégration, etc.). Le principe de l'égalité de traitement implique que chaque candidature à un poste vacant soit traitée de la même manière.

En pratique, les femmes et les hommes ne sont cependant pas toujours traités de façon identique en matière d'accès à l'emploi. En 2017, la plupart des plaintes reçues par l'Institut en rapport avec la discrimination sur le marché du travail concernaient le recrutement.

Si le fossé qui sépare les hommes et les femmes en ce qui concerne le taux d'emploi se réduit peu à peu, ces dernières sont cependant toujours absentes ou sous-représentées au sein de certaines fonctions et de certains secteurs. De plus, elles exercent souvent des fonctions assorties d'un niveau de responsabilité et de rémunération plus faible, alors qu'en Belgique et dans le reste de l'Europe, leur niveau d'études est en moyenne plus élevé que celui des hommes.

Comment expliquer ces inégalités ?

Les stéréotypes basés sur le genre et les préjugés tenaces de notre société sont deux des raisons à l'origine de la discrimination à l'embauche :

- « Les femmes doivent donner la priorité à leur vie de famille, pas à leur carrière. »
- « Un homme ne peut pas travailler sous l'autorité d'une femme. »
- « Les femmes ne sont pas capables d'exercer des métiers physiques, techniques ou scientifiques. »
- « Les hommes ne disposent pas des qualités requises pour travailler avec des enfants. »
- « Une femme n'a ni le caractère ni le charisme qu'il faut pour diriger une équipe. »
- « Les hommes sont moins consciencieux que les femmes. »

Bien que certains de ces préjugés puissent s'expliquer par le contexte historique et social dans lequel ils sont apparus, ils n'ont désormais plus aucune raison d'être. Qui plus est, les caractéristiques habituellement attribuées aux hommes et aux femmes sont des stéréotypes dénués de tout fondement scientifique. Ces stéréotypes sont toutefois à ce point ancrés et inconsciemment présents que les femmes et les hommes ont tendance à limiter leurs choix professionnels, par exemple parce qu'elles/ils n'osent pas soumettre leur candidature pour un certain poste.

Il est important d'avoir conscience de l'existence de ces préjugés et des dangers qu'ils représentent en matière d'accès à l'emploi.

Le présent guide s'adresse aux personnes qui souhaitent poser leur candidature. Vous y trouverez des informations au sujet de vos droits ainsi qu'un certain nombre de conseils qui vous aideront, à chaque phase de la procédure d'embauche, à reconnaître la discrimination fondée sur le genre et sur des critères assimilés (comme la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre) et à y réagir.



Reconnaître la discrimination à l'embauche

La discrimination est systématiquement interdite, et ce, que l'employeur ait ou non l'intention de discriminer. Un employeur n'est libre d'engager la personne de son choix que s'il respecte le **principe de non-discrimination**.

1. Les différentes formes de discrimination en matière d'accès à l'emploi

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ci-après dénommée la « Loi Genre », proscrit toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

La Loi Genre s'applique :

- pendant toute la durée de la relation de travail, y compris le recrutement ;
- quel que soit le type de contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat de stage, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance, contrat d'intérim, etc.) ;
- dans le secteur public ou privé ;
- pour tous les secteurs d'activités ;
- quel que soit le régime de travail.

Cette loi s'applique également aux **conditions d'accès à un emploi**, en ce compris² :

- les offres d'emploi, les annonces d'emploi et les possibilités de promotion ;
- la fixation et l'application des critères et voies de sélection utilisés pour le recrutement ;
- la fixation et l'application des critères de promotion ;
- l'affiliation en tant qu'associé-e à des sociétés ou associations de professions indépendantes.



La loi assimile toute distinction fondée sur la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre à une distinction fondée sur le sexe.

² Cette liste est non limitative.



La loi interdit les formes de discrimination suivantes :

A. DISCRIMINATION DIRECTE

Une discrimination directe est une **distinction directe et non justifiée** fondée sur le sexe.

Cette situation se produit lorsqu'une personne :

- sur la base de son **sexe** ;
- **est traitée de manière moins favorable que ne l'est, ne l'a été ou ne le serait** une autre personne ;
- dans **une situation comparable**.

La discrimination directe à l'embauche **repose souvent sur des stéréotypes** qui établissent un lien entre le sexe des candidat-e-s et leurs capacités professionnelles.

En principe, toute forme de discrimination quelconque est interdite. Une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** peut toutefois justifier qu'un employeur fasse une distinction fondée sur le sexe en matière d'accès à l'emploi, c'est-à-dire qu'il cherche systématiquement des candidats ou des candidates.

Un employeur n'est autorisé à chercher spécifiquement une femme ou un homme que pour les professions suivantes (liste exhaustive)³:

- acteur, actrice
- chanteur, chanteuse
- danseur, danseuse
- mannequin qui doit revêtir des vêtements en vue de les présenter
- modèle (pour les peintres, sculptrices et sculpteurs, photographes, instituts de beauté)
- agent-e pénitentiaire pour des emplois impliquant une fonction de surveillance.⁴

Exemples de discrimination directe

SEXE



Un couple refuse d'engager Lucas comme puériculteur, car selon eux, les hommes s'occupent moins bien des enfants que les femmes.



Un employeur actif dans le secteur du bâtiment refuse obstinément d'engager Nadia, car un chantier n'est pas un endroit pour une femme, notamment parce qu'il n'y a pas de toilettes pour femmes.



David briguit un poste dans une entreprise, mais sa candidature a été rejetée, car son employeur potentiel a estimé qu'il aurait du mal à s'intégrer dans une équipe composée exclusivement de femmes.

³ Arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle. (M.B., 16 février 1979).

⁴ Arrêté royal du 10 octobre 2000 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice. (M.B., 13 octobre 2000).

Exemples de discrimination directe

GROSSESSE ET MATERNITÉ

Nora postule pour un poste de coiffeuse. L'employeur lui répond que sa candidature a été rejetée parce qu'elle est enceinte et qu'une coiffeuse doit rester longtemps debout.



Sarah a été conviée à un entretien d'embauche pour un poste d'assistante médicale. L'entretien se passe bien, mais l'employeur refuse de l'engager, car il cherche quelqu'un sans obligations familiales.

Après avoir mentionné qu'elle était enceinte durant un entretien téléphonique, Sophie a été informée qu'elle ne sera pas engagée. L'employeur souhaite en effet pouvoir compter sur son/sa travailleur/-se pendant toute la durée du contrat.

CHANGEMENT DE SEXE

Adam est une personne transgenre. Il a postulé pour un poste de vendeur et l'employeur lui demande de lui présenter sa carte d'identité afin d'établir son contrat. Sa carte indique « F » à côté de la mention « sexe ». On lui annonce soudain que le poste est déjà pourvu.



Une crèche refuse d'engager Emma, car c'est une personne transgenre et que cela pourrait choquer les parents et les enfants.

Juste avant de signer son contrat de travail, Nicolas apprend que l'un des travailleurs de l'entreprise a vu sur Facebook qu'il était transgenre. L'employeur cherche quelqu'un qui sera tout le temps disponible et craint que Nicolas s'absente souvent pour raisons médicales.

B. DISCRIMINATION INDIRECTE

Une discrimination indirecte se produit lorsque :

- une mesure, un critère ou une **pratique neutre** en apparence ;
- est susceptible d'entraîner un **désavantage particulier** pour des personnes d'un sexe déterminé ;
- **par rapport à d'autres personnes.**

Exemple d'une pratique pouvant entraîner une discrimination indirecte

Une offre d'emploi qui mentionne que les candidat-e-s doivent avoir au moins une certaine taille constitue une distinction indirecte fondée sur le sexe, car en règle générale, les femmes sont plus petites que les hommes. Si certaines capacités physiques sont nécessaires pour la fonction, il est préférable de faire une procédure de sélection avec des tests d'aptitude physique pour objectiver les capacités des candidat-e-s.⁵



⁵ Cour de justice de l'Union européenne, 18 octobre 2017, *Esoterikon*, C-409/16,

Une différence de traitement indirecte fondée sur le sexe est interdite, sauf si :

1. Elle est justifiée par un **but légitime**.

Ce but doit être suffisamment pertinent et toute considération subjective doit être exclue.

2. Les **moyens** de réaliser ce but sont **appropriés et nécessaires**.

En cas de litige, le/la juge examinera si d'autres solutions moins discriminatoires auraient pu être envisagées pour atteindre le même but. Si celui-ci n'est atteint qu'en partie, la différence de traitement ne peut se justifier.

Exemple

Un employeur qui ne cherche que des candidat-e-s ayant exercé précédemment un stage à temps plein est susceptible de discriminer les femmes de manière indirecte, car celles-ci travaillent plus souvent à temps partiel. Toutefois, pour certaines fonctions, par exemple la médecine, il est nécessaire d'accumuler une expérience suffisante afin d'être préparé-e adéquatement à l'exercice de son métier.⁶

C. L'INJONCTION DE DISCRIMINER

L'injonction de discriminer correspond à tout comportement qui **incite ou oblige quelqu'un à pratiquer une discrimination**.

Dans un contexte professionnel, il s'agit généralement de demandes discriminatoires adressées à des agences d'intérim. Il arrive aussi toutefois que le siège d'une grande entreprise donne à l'exploitant d'une filiale l'ordre de mener une politique d'embauche discriminatoire.

Exemple

Une entreprise de construction demande à une agence d'intérim de ne pas envoyer de femmes sur ses chantiers.

⁶ Cour de Justice de l'Union européenne, 9 septembre 2003, *Rinke*, C-25/02.



2. Action positive

Afin de garantir une égalité totale dans la pratique, la loi autorise, à condition de respecter certaines conditions strictement définies, à effectuer une distinction entre les femmes et les hommes⁷, par exemple en accordant la priorité à un-e candidat-e d'un certain sexe par rapport à une autre personne qui possède des compétences équivalentes.

Pour être autorisée par le droit belge, une telle mesure, que l'on qualifie d'« **action positive** », doit satisfaire à **quatre conditions** :

1. Il doit exister une **inégalité manifeste**.

Cette inégalité manifeste doit être objectivée. Cela signifie par exemple que le taux de participation des hommes et des femmes au sein d'un certain secteur du marché du travail ou d'une entreprise doit être mesuré afin de déterminer si l'un des deux sexes est ou non clairement sous-représenté.

2. La suppression de cette inégalité doit être l'**objectif** poursuivi.

La mesure doit avoir pour objectif de remédier à cette sous-représentation et d'instaurer une véritable égalité.

3. L'action positive doit être **temporaire**.

La mesure doit être abrogée dès que l'objectif visé a été atteint.

4. La mesure **ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui**.

Les différents intérêts en présence, dont ceux des autres candidat-e-s potentiel-le-s, doivent être pris en considération afin de déterminer si la mesure est proportionnelle à l'objectif.

De plus, une action positive doit également remplir **deux conditions supplémentaires** :

1. La mesure **ne peut pas accorder, de manière automatique et inconditionnelle**, la priorité aux personnes du sexe sous-représenté qui disposent des mêmes qualifications professionnelles que leurs concurrent-e-s du sexe opposé.
2. L'action positive doit offrir la garantie que les candidatures sont évaluées en toute objectivité, en tenant compte **des situations particulières d'ordre personnel et que la priorité n'est plus accordée aux candidat-e-s d'un sexe déterminé lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur d'un-e candidat-e de l'autre sexe**.

Exemples d'actions positives

Donner à des candidat-e-s d'un certain groupe cible des informations ou des formations préparatoires afin de leur expliquer ce qu'ils/elles doivent faire pour que leur candidature aboutisse.

Réserver des places de stage pour des groupes pour lesquels il est permis de mettre en place des actions positives. Il est également possible de garantir un emploi aux membres de ce groupe s'ils/elles obtiennent une évaluation positive au terme de leur stage ou si un poste est à pourvoir dans une période de deux ans après leur stage.

Accorder la priorité au/à la candidat-e du sexe sous-représenté lorsqu'il reste deux personnes possédant des qualités comparables à l'issue de la procédure de sélection. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'une sélection objective a été organisée et qu'il n'y avait aucune raison spécifique d'engager le/la candidat-e du sexe surreprésenté.

⁷ Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive (M.B., 1er mars 2019) ; Arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État (M.B. 8 juin 2012).

À quel moment une discrimination peut-elle se produire ?

La discrimination à l'embauche peut survenir à différents moments.

1. Lors de la rédaction de l'offre d'emploi

L'offre d'emploi ne peut pas faire mention du sexe du/de la candidat-e recherché-e (sauf exceptions prévues par la loi – cf. supra). Toute référence aux critères connexes suivants est elle aussi interdite : grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité de genre et expression de genre.

Une offre d'emploi discriminatoire constitue en soi une forme de discrimination directe. Elle incite en effet certain-e-s candidat-e-s à ne pas postuler et fait par conséquent obstacle à leur accès au marché du travail.

Exemples de mentions illégales dans les offres d'emploi

- « Nous cherchons un enseignant enthousiaste et motivé. »
- « Nous cherchons des hôtesse-s pour accueillir et accompagner les participant-e-s [...] »
- « [...] Ce poste requiert des compétences de réceptionniste, nous donnons donc la priorité aux femmes. »
- « Nous sommes à la recherche d'une vendeuse expérimentée n'ayant pas d'enfants en bas âge. »
- « Mécanicien industriel H/F/X. Profil recherché : vous êtes un homme de terrain qui joint le geste à la parole et ne rechigne pas à la besogne [...] »



2. Durant l'entretien d'embauche

Toutes sortes de stéréotypes et préjugés sexistes peuvent se manifester inconsciemment lors d'un entretien d'embauche.

Un employeur n'a pas le droit de vous poser n'importe quelle question durant cet entretien. Il ne peut vous demander des renseignements que si ceux-ci ont **un lien direct avec l'offre d'emploi ou vos compétences professionnelles**.

Certaines questions sont non seulement indiscrètes, mais aussi illégales.

Exemples de questions que l'employeur n'a pas le droit de vous poser

- « Êtes-vous marié-e ? »
- « Êtes-vous divorcé-e ? »
- « Avez-vous des enfants ? »
- « Combien d'enfants avez-vous ? »
- « Quel âge ont vos enfants ? »
- « Aimerez-vous avoir des enfants ? »
- « Êtes-vous enceinte ? »

La plupart de ces questions reposent sur l'idée préconçue que ce sont surtout les femmes qui s'occupent des enfants, et qu'elles seront par conséquent moins disponibles au niveau professionnel, surtout si elles ont des enfants en bas âge. De telles considérations ne peuvent en aucun cas influencer la décision d'engager ou non quelqu'un.

Aucune loi ne vous oblige à fournir des renseignements d'ordre privé à un employeur. Vous avez donc parfaitement le droit de refuser de répondre à de telles questions. Par la suite, l'employeur ne pourra pas vous reprocher de ne pas avoir répondu à sa question. Le fait de cacher une grossesse n'est pas non plus punissable et ne constitue pas un motif de licenciement valable.

Si vous craignez de faire mauvaise impression en ignorant une question déplacée, évoquez dans votre réponse votre motivation, votre dévouement, votre ponctualité et votre sens de l'organisation afin de convaincre l'employeur que vous êtes parfaitement capable de combiner travail et vie de famille. Il est préférable de conserver la preuve que vous lui avez communiqué ces informations.



Conseils

L'employeur vous pose une ou plusieurs questions personnelles durant un entretien d'embauche ? Dans ce cas, il peut être utile d'établir un compte rendu détaillé de ce qui y a été dit, au cas où vous souhaiteriez communiquer ces informations ultérieurement (par exemple à l'Institut). Si vous en avez l'occasion, demandez aux autres candidat-e-s à quelles questions ils/elles ont dû répondre et notez leurs coordonnées.

Votre candidature a été rejetée après que vous ayez donné des informations au sujet de votre situation familiale ou votre grossesse ? Envoyez à l'employeur un e-mail pour connaître la raison de ce rejet, et demandez-lui si les renseignements que vous lui avez fournis au sujet de votre vie privée ont influencé sa décision.

Concernant la grossesse :

De même, lorsque vous informez l'employeur de votre grossesse, il est toujours préférable de disposer d'une preuve qui en atteste, tel qu'un document écrit, afin que vous puissiez par la suite démontrer plus facilement qu'il y a éventuellement eu discrimination à l'embauche.

3. Lors du renouvellement d'un contrat à durée déterminée

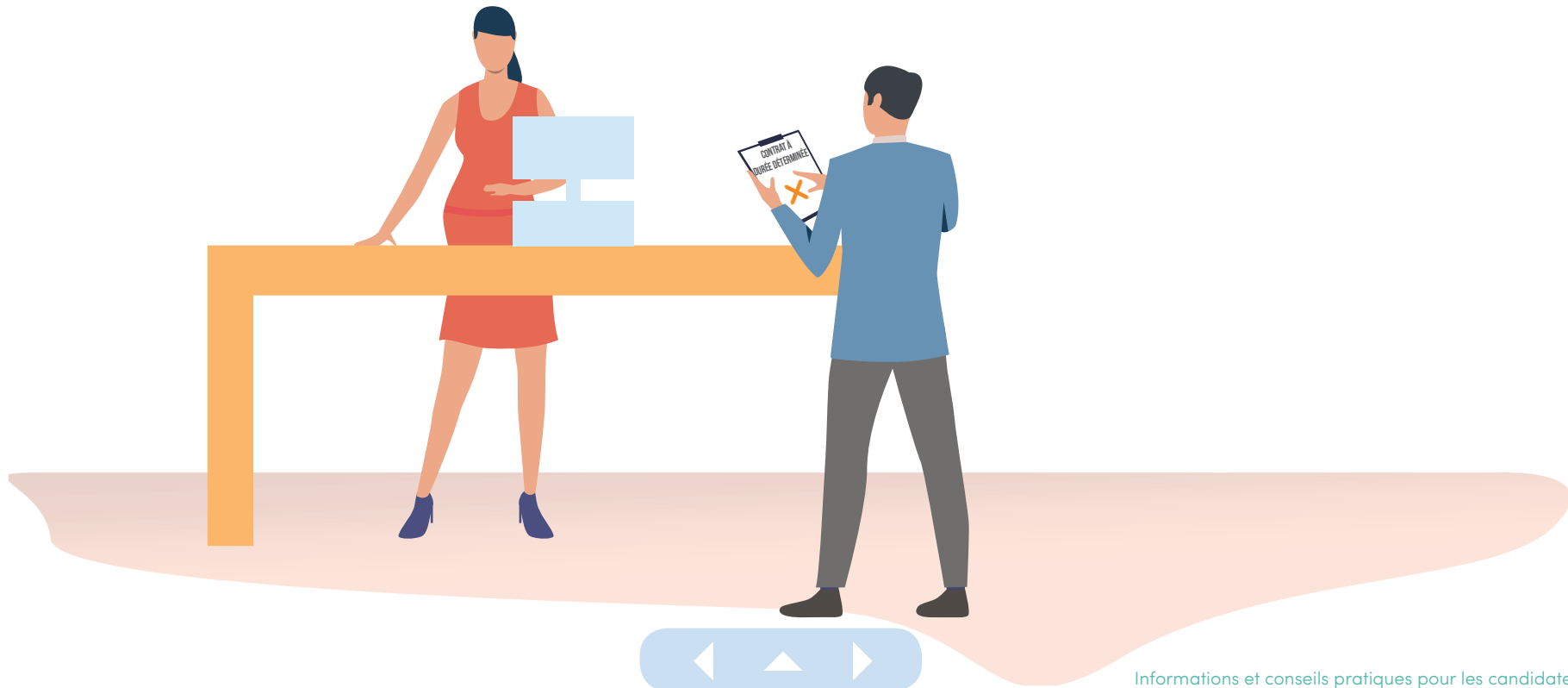
Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée a autant trait à l'accès à l'emploi qu'à la fin de la relation de travail.

Selon la jurisprudence, le **non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée** peut également être discriminatoire, notamment lorsque la **grossesse** de la travailleuse en serait la raison.

Exemples

Yasmine travaille comme employée et a été occupée dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée successifs. Son contrat est censé être à nouveau prolongé, mais lorsqu'elle informe son employeur qu'elle attend un enfant, celui-ci décide finalement de ne pas le signer.

Eva possède un contrat à durée déterminée de six mois, au terme duquel elle recevra normalement un contrat à durée indéterminée. Après avoir informé son employeur de sa grossesse, elle apprend qu'il a décidé d'engager quelqu'un d'autre à la fin de son CDD, car l'entreprise prétend qu'elle n'a pas assez d'argent pour payer à la fois son congé de maternité et le salaire d'un-e remplaçant-e.



Apporter la preuve de la discrimination

Prouver que vous avez été victime de discrimination n'est pas toujours chose facile. Aussi le législateur a-t-il réparti la charge de la preuve entre les employeurs et les candidat-e-s.

1. Charge de la preuve

La loi prévoit que lorsqu'un-e candidat-e dispose d'éléments de fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination, c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer que tou-te-s les candidat-e-s ont été traité-e-s de manière égale ou que la différence de traitement était justifiée en vertu de l'une des exceptions énoncées précédemment.

Par **éléments de fait**, on entend notamment : les formulations discriminatoires dans l'offre d'emploi, un questionnaire suspect lors de l'entretien d'embauche, un CV qui prouve que le/la candidat-e non retenu-e était plus qualifié-e que le/la candidat-e sélectionné-e, une lettre ou un e-mail de l'employeur qui indique que le sexe a influencé la décision de rejeter la candidature de quelqu'un, des plaintes pour discrimination déposées à l'encontre du même employeur par d'autres victimes, des statistiques témoignant d'un traitement défavorable, etc.

Ces faits peuvent être démontrés à l'aide de toutes sortes de preuves, comme des témoignages ou, dans certaines conditions, des enregistrements audio.

La décision de ne pas engager quelqu'un ne constitue bien entendu pas toujours une discrimination. De nombreuses autres raisons peuvent être à l'origine de ce choix. Si vous pensez être victime de discrimination, mieux vaut prendre contact par écrit avec l'employeur afin de lui demander quelles sont les raisons exactes de sa décision.

2. Tests de situation

Depuis 2018, les inspecteurs du travail de l'État fédéral et de la Région de Bruxelles-Capitale peuvent, à certaines conditions⁸, se faire passer pour des client-e-s (potentiel-le-s) ou des travailleur-se-s (potentiel-le-s) afin de vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

- **Tests de situation** : l'envoi de CV fictifs qui font état des mêmes compétences et qualifications, mais qui varient sur la base d'un seul critère, tel que le sexe, l'origine, l'âge, etc. Ces tests de situation ne peuvent être réalisés que s'il existe des indices sérieux et/ou que des plaintes ont été déposées.
- « **Appels mystères** » : se faire passer pour un-e client-e potentiel-le ayant une demande discriminatoire, afin de vérifier si l'employeur l'accepte. Les agences d'intérim peuvent par exemple faire l'objet de tels appels.

Ces méthodes permettent de lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche.



⁸ Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, M.B., 5 février 2018 et ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, M.B., 21 novembre 2017.

Lutter contre la discrimination

1. À qui pouvez-vous vous adresser ?

Si vous vous sentez discriminé-e en matière d'accès à l'emploi, plusieurs possibilités s'offrent à vous :

• Signalez la situation à l'**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** :

- par téléphone, au numéro gratuit 0800 12 800 (choisissez l'option 1 dans le menu)
- par courrier électronique : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
- au moyen du formulaire de signalement disponible sur le site web <http://igym-iefh.belgium.be/fr>

En tant qu'institution publique indépendante, l'Institut a pour mission de protéger et promouvoir le principe de l'égalité des femmes et des hommes, en luttant contre toute forme d'inégalité.

L'Institut vous fournit des **conseils, gratuitement et en toute confidentialité**. L'Institut peut intervenir auprès de l'employeur afin de parvenir à une solution extrajudiciaire et peut également vous épauler si vous décidez de porter votre affaire en justice.

L'Institut vous conseille de lui fournir **tout document que vous jugez utile** afin qu'un dossier puisse être constitué (copie de l'offre d'emploi, CV, e-mails, etc.).

• Prenez contact avec le **Contrôle des lois sociales** de l'Inspection du travail fédérale :

- par courrier électronique : info.cls@emploi.belgique.be

• Si vous êtes chercheur-se d'emploi à Bruxelles, prenez contact avec les **conseiller-ère-s référent-e-s discrimination** de chaque antenne Actiris, ou directement avec le **service anti-discrimination d'Actiris Inclusive** :

- par courrier électronique : infodiscrimination@actiris.be
- adresse : Tour Astro, Avenue de l'Astronomie 14, 1210 Bruxelles
- numéro de téléphone : 0800 35 089

• À Bruxelles, prenez contact avec l'**Inspection du travail de la Région de Bruxelles-Capitale** :

- numéro de téléphone : 02 800 35 11
- formulaire : <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/contact>
- adresse : Bruxelles Économie et Emploi, Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles

Vous êtes victime d'une discrimination fondée sur un autre critère que le sexe (race, origine nationale ou ethnique, religion, handicap, âge, orientation sexuelle, etc.) ? Dans ce cas, vous pouvez le signaler à Unia, sur le site web <http://www.unia.be> ou par téléphone au 0800 12 800 (option 2 dans le menu).



2. Sanctions et indemnisations

Si vous êtes victime de discrimination, votre avocat-e ou syndicat peut introduire pour vous une **action en cessation**, qui permet de demander au président du tribunal de faire cesser le plus rapidement possible cette discrimination. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est également compétent pour intenter une action en justice, mais privilégie systématiquement la recherche de solution extrajudiciaire.

Le tribunal ne peut toutefois pas contraindre un employeur à signer un contrat de travail ni à déclarer nul un contrat conclu avec un-e autre candidat-e.

Si la discrimination est établie, vous pouvez réclamer une **indemnisation**. Vous pouvez alors demander au juge d'obliger l'employeur :

- Soit à vous verser une **indemnité forfaitaire** correspondant à une **rémunération brute de six mois**, soit de trois mois si l'employeur démontre que le traitement défavorable aurait également eu lieu en l'absence de discrimination (si d'autres éléments étaient déterminants pour ne pas vous engager).
- Soit à vous indemniser pour le **préjudice réellement subi** (à charge pour vous d'en prouver l'étendue).

Si l'employeur ne met pas terme au comportement discriminatoire, il se peut également qu'il soit contraint de payer des **astreintes**.

La loi prévoit aussi des **sanctions pénales** en cas de discrimination **intentionnelle**.

Un employeur qui pratique une discrimination intentionnelle fondée sur le sexe peut être condamné à :

- une **peine d'emprisonnement d'un mois à un an** ;
- et/ou une **amende de 50 à 1000 euros**.

L'injonction de discriminer est punissable des mêmes peines.





Colophon

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles

Tél. : +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Éditeur responsable :

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Numéro de dépôt : D/2019/10.043/3

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

