

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE)

FICHE 11

TYPES DE DISCRIMINATION

Différents types de discriminations réprimés par la LEg

Conformément à l'article 3 LEg :

- AI.1** : *Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison de leur sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant des femmes, leur grossesse.*
- AI.2** : *L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.*
- AI.3** : *Ne constitue pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes."*

La loi interdit donc tant la discrimination directe qu'indirecte. Il s'agit là d'un côté "révolutionnaire" de la LEg qui réprime tant les cas dans lesquels les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même façon que ceux dans lesquels femmes et hommes sont formellement traités de la même manière, mais pratiquement créent un désavantage pour un des deux sexes.

Il y a discrimination directe lorsque dans une même situation, homme et femme ne sont pas traité-e-s de la même manière, le critère de la grossesse crée par exemple une discrimination directe dès lors qu'il ne s'agit d'un critère ne s'appliquant qu'à l'un des deux sexes.

Il y a ensuite discrimination indirecte lorsqu'une mesure ou un comportement, bien que formellement neutre, a des conséquences discriminatoires pour l'un des sexes en le défavorisant.

Le critère de l'état civil crée une discrimination indirecte, dès lors que ce critère peut s'appliquer aux deux sexes.

Les discriminations reposant sur le sexe, de même que celles liées à l'état civil, à la situation familiale ou à la grossesse, sont illicites donc interdites.

Cette liste n'est pas exhaustive, on pourrait y rajouter notamment les préférences sexuelles.

L'interdiction de discriminer une personne à raison de son sexe s'applique par ailleurs à tous les aspects du travail, l'engagement, l'attribution des tâches, le salaire, la promotion, la formation, le licenciement, etc.

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE)

FICHE 11

En cas de non respect des dispositions qui précèdent, l'employeur peut être condamné à :

- verser le salaire dû de manière rétroactive, pour les cas de discrimination à l'attribution des tâches, au salaire, à la promotion, à la formation;
- verser une indemnité, pour les cas de discrimination à l'embauche (inférieure ou égale à 3 mois de salaire);
- verser une indemnité, en cas de licenciement ou de harcèlement sexuel (inférieure ou égale à 6 mois de salaire).