

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

FICHE 13

**REGLES PARTICULIERES PREVUES
PAR LA LEG**

*Les règles particulières de la LEg :
allègement du fardeau de la preuve et qualité pour agir des associations*

Afin d'alléger la charge de la partie qui entend obtenir la réalisation du principe de l'égalité, la LEg prévoit l'allègement du fardeau de la preuve :

"L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique 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." (article 6 LEg).

Cet article signifie que la personne victime d'une discrimination doit rendre vraisemblable la réalisation de cette discrimination et, dans ce cas, il appartient alors à l'employeur de prouver qu'une telle discrimination n'est pas avérée.

Il a été instauré dans le but notamment de tenir compte de la difficulté rencontrée par les employé-e-s d'apporter la preuve d'une violation de la LEg.

Cette disposition s'applique 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.

Elle ne s'applique par contre pas aux cas de discrimination à l'embauche et aux cas de harcèlement sexuel. Dans ces deux cas, il appartient à l'employé-e d'apporter la preuve d'une discrimination.

En outre, la LEg prévoit, à son article 7, que *"les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position."* (article 7 LEg).

Cette disposition introduit donc une voie de droit collective complétant et renforçant les voies de droit individuelles.

Il s'agit d'un instrument collectif, indépendant des individus, lequel est indispensable eu égard à l'intérêt public que revêt la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes.

A noter que le SPPE n'a pas la qualité pour agir au sens de cette disposition.