

Tout le monde à bord!

Cadre légal anti-discrimination:
connaître les critères protégés
en Région Bruxelles-Capitale pour
renforcer la diversité et l'inclusion
au travail





AVERTISSEMENT

Cet outil regroupe les critères protégés en 8 catégories distinctes. La classification proposée ici a pour seul but de faciliter la compréhension du cadre légal et n'existe pas en tant que telle dans les textes législatifs.



AVANT-PROPOS

Cet outil vise à informer les professionnel·les du secteur non marchand à Bruxelles sur le **contenu des lois dites anti-discrimination**.

Il propose des **exemples de situations concrètes** impliquant chaque critère protégé. Par ailleurs, l'outil **oriente le lecteur vers les organismes gouvernementaux responsables** de l'application des lois. Il offre une grille de lecture simple facilitant l'analyse des problématiques professionnelles en lien avec la diversité et l'inclusion.

Si vous souhaitez aller plus loin, n'hésitez pas à vous inscrire à l'une de nos **formations** sur le cadre légal.



LA DISCRIMINATION, C'EST QUOI ?

La discrimination signifie qu'une personne est **traitée de manière inégale ou injuste en raison de caractéristiques personnelles**. La discrimination est **interdite et punissable** par la loi.

La législation anti-discrimination bruxelloise est répartie sur trois lois fédérales et le **code bruxellois de l'égalité**. Nous avons listé **35 critères protégés** distincts.

→ Pour plus d'infos sur le cadre légal, rendez-vous sur les sites web de [BRUXEO](#), d'[UNIA](#) et de l'[IEFH](#).

TABLE DES MATIERES

CRITÈRES DITS RACIAUX

- 1 - Prétendue race
- 2 - Couleur de peau
- 3 - Nationalité
- 4 - Ascendance
- 5 - Origine nationale ou ethnique

STATUT ADMINISTRATIF

- 6 - Statut de séjour
- 7 - Etat civil

STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

- 8 - Origine et condition sociales
- 9 - Etat de fortune
- 10 - Naissance

CONVICTIONS

- 11 - Conviction religieuse
ou philosophique
- 12 - Conviction politique
- 13 - Conviction syndicale

CORPS

14 - Handicap

15 - État de santé

16 - Caractéristiques physiques
et génétiques

17 - Âge

SEXE & GENRE

18 - Sexe

19 - Expression de genre

20 - Identité de genre

21 - Orientation sexuelle

22 - Transition médicale ou sociale

23 - Caractéristiques sexuelles

FAMILLE

24 - Grossesse

25 - Procréation médicalement assistée

26 - Accouchement

27 - Allaitement

28-32 - (Co)maternité · (co)paternité ·
coparentalité

33 - Adoption

34 - Responsabilités familiales

(en ce compris la monoparentalité)

LANGUE

35 - Langue



PRÉTENDUE RACE

CRITÈRES DITS RACIAUX

PRÉTENDUE RACE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Aujourd'hui, il existe un consensus scientifique pour rejeter l'idée d'une pluralité des races humaines. Les idéologies racistes qui ont classé et hiérarchisé des groupes d'individus en fonction de leurs caractéristiques biologiques (couleur de peau, forme du crâne ou de yeux, etc.) ont toutefois laissé des traces dans nos sociétés. C'est pourquoi la loi antiracisme a recours à l'expression « prétendue race ». Les croyances et biais cognitifs liés à cette construction sociale qu'est la « prétendue race » continuent d'engendrer des inégalités et de la discrimination.

EXEMPLE : Une association préfère engager un homme d'origine congolaise pour animer un atelier de percussion. Or, un autre candidat, d'origine chinoise, avait une formation musicale plus solide et de l'expérience dans l'animation de groupes.

CE QUI EST EN JEU : Un stéréotype veut que les personnes d'origine africaine, même si cette origine est relativement lointaine comme dans le cas de personnes cubaines ou américaines, soient « naturellement » douées pour le rythme, la musique et la danse.

2



COULEUR DE PEAU

CRITÈRES DITS RACIAUX

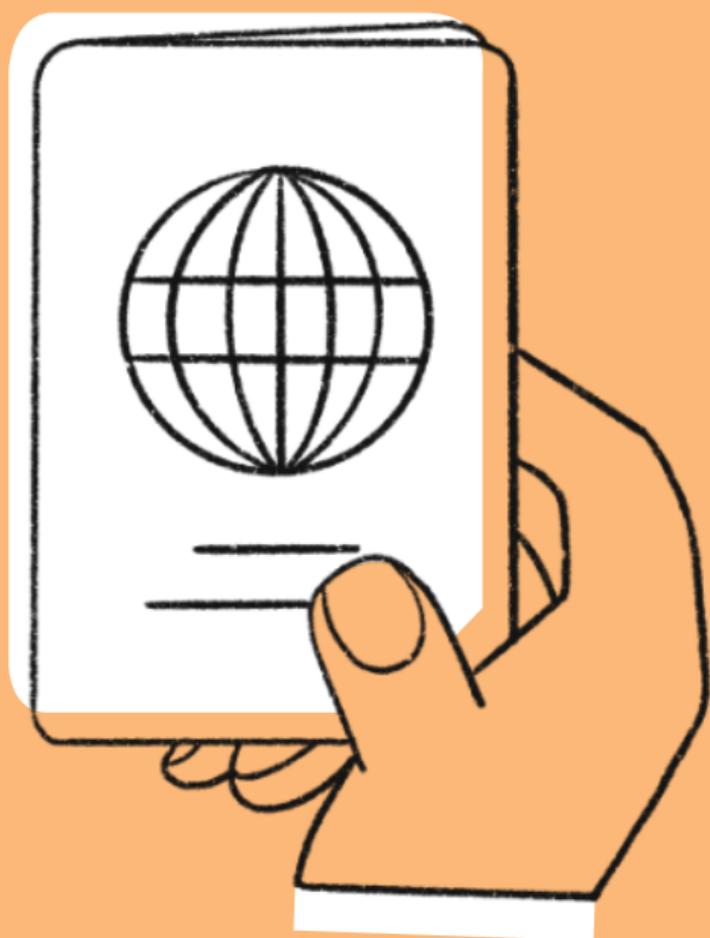
COULEUR DE PEAU

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Les discriminations basées sur la couleur de la peau peuvent affecter des personnes de diverses origines géographiques et ethniques.

EXEMPLE : Un employé noir est injustement accusé de vol ou de comportement malhonnête au travail, sans aucune preuve. Des collègues socialement perçus comme blancs ne sont ni soupçonnés ni questionnés dans des circonstances similaires.

CE QUI EST EN JEU : Un biais cognitif nous pousse à accorder notre confiance à ceux qui nous ressemblent. Si des individus partagent une couleur de peau majoritaire, les personnes avec une couleur de peau différente peuvent subir une série de stéréotypes négatifs liés à une confiance moins automatiquement offerte.



NATIONALITÉ

CRITÈRES DITS RACIAUX

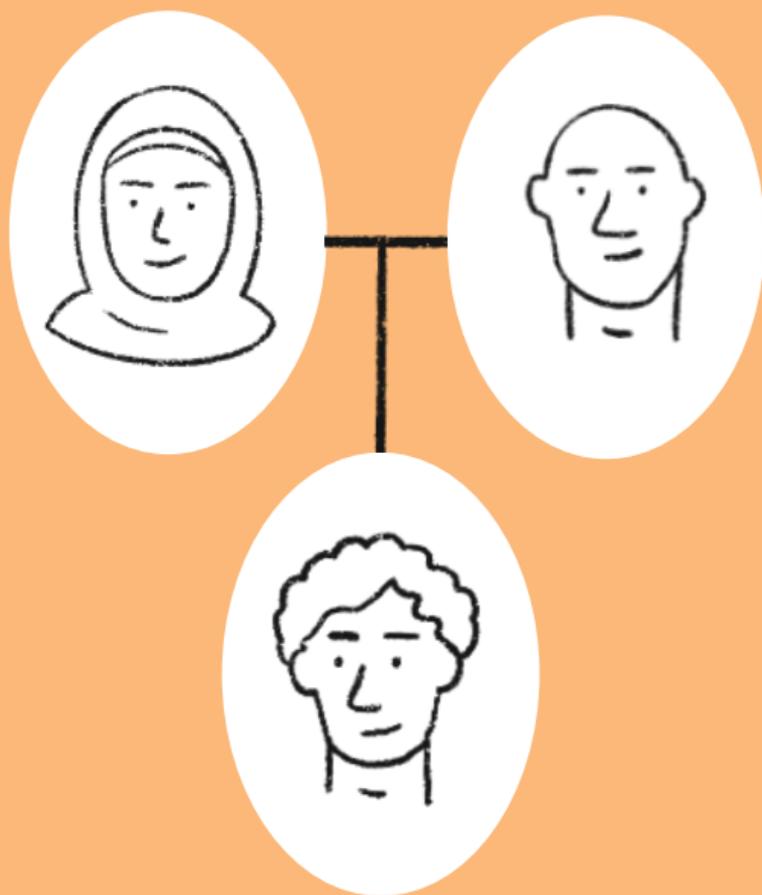
NATIONALITÉ

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère protégé est concerné lorsque des personnes sont désavantagées en raison de leur statut d'étranger ou parce qu'elles possèdent une nationalité spécifique.

EXEMPLE : Un citoyen étranger hautement qualifié, titulaire d'un permis de séjour en Belgique, postule pour des emplois pour lesquels il est compétent. Malgré son expérience et sa formation, ses candidatures sont systématiquement refusées sans raison explicite. Officieusement, un membre d'un jury de recrutement lui confie sa crainte que les travailleurs étrangers souhaitent rapidement réintégrer leur pays.

CE QUI EST EN JEU : L'idée que les personnes de nationalité étrangère seraient nécessairement plus instables que les Belges n'est aucunement objective. Il faut toutefois noter que certains emplois restent réservés à des personnes de nationalité belge comme les fonctions opérationnelles au sein de la police.



ASCENDANCE

CRITÈRES DITS RACIAUX

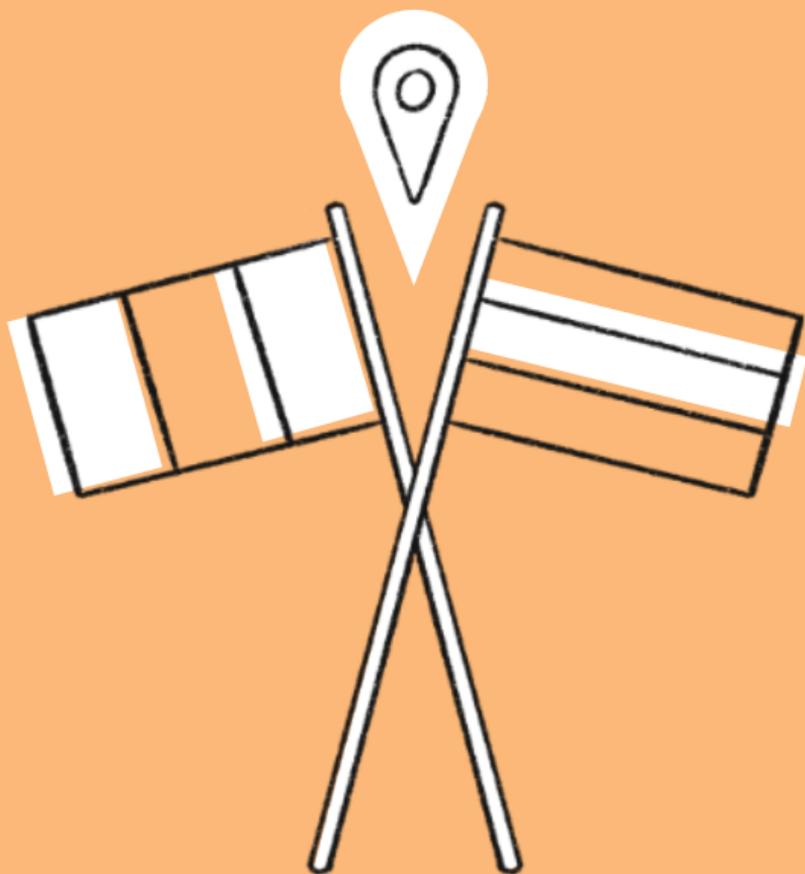
ASCENDANCE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

C'est la lignée généalogique qui permet de remonter de l'enfant à ses parents. Dans la loi contre le racisme, le critère représente la seule protection contre l'antisémitisme pour les descendant-es de Juifs/Juives dont l'origine nationale est inconnue ou pour les personnes non pratiquantes/croyantes.

EXEMPLE : Adam, un homme dont les grands-parents étaient juifs, se sent mal à l'aise dans son organisation, dans le contexte de l'actualité géopolitique au Proche-Orient. Dans les conversations informelles, les personnes d'origine juive sont souvent assimilées au gouvernement israélien. Lorsqu'il dit qu'il a une ascendance juive et qu'il réproouve les opérations militaires en cours, on lui rétorque systématiquement qu'il n'est qu'une exception.

CE QUI EST EN JEU : La pensée stéréotypée entraîne ici l'association d'une ascendance à une série de convictions politiques supposées. Il s'agit d'une forme d'assignation identitaire, souvent mal vécue par les personnes qui en font l'objet, puisqu'elle limite leur libre-arbitre et simplifie la complexité de leurs appartenances.



ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

CRITÈRES DITS RACIAUX

ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

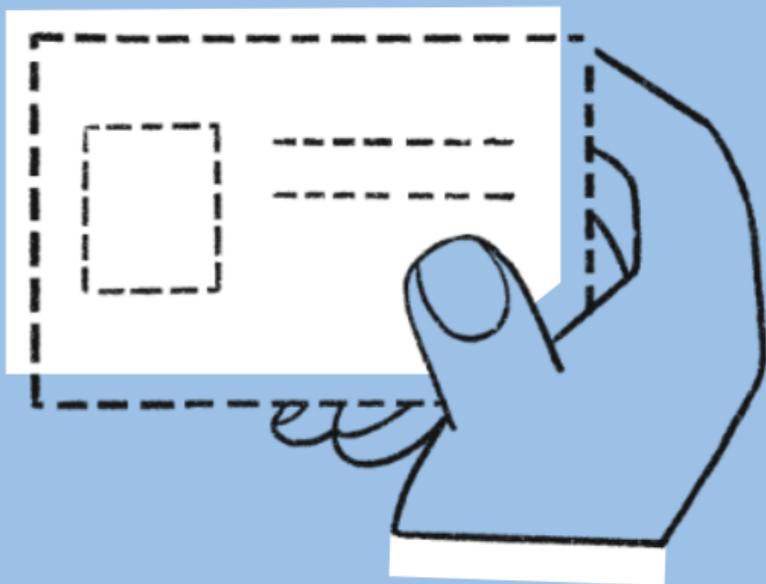
ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère permet la protection contre les discriminations basées sur l'appartenance à une nation ou à un groupe ethnique spécifique, indépendamment de la citoyenneté ou de la nationalité légale d'une personne.

EXEMPLE : Le coordinateur d'une association refuse la candidature d'une personne d'origine kurde. Il craint les tensions avec certains travailleurs d'origine turque de l'équipe.

CE QUI EST EN JEU : L'idée que les travailleurs et travailleuses ne puissent dépasser des identités collectives antagonistes basées sur les origines ethniques, en lien avec l'histoire des sociétés et la géopolitique. Cette idée est basée sur le biais d'exogroupe qui fait référence à la tendance des individus à percevoir les membres de leur propre groupe social comme étant plus diversifiés que les membres d'autres groupes sociaux.

6



STATUT DE SÉJOUR

STATUT ADMINISTRATIF

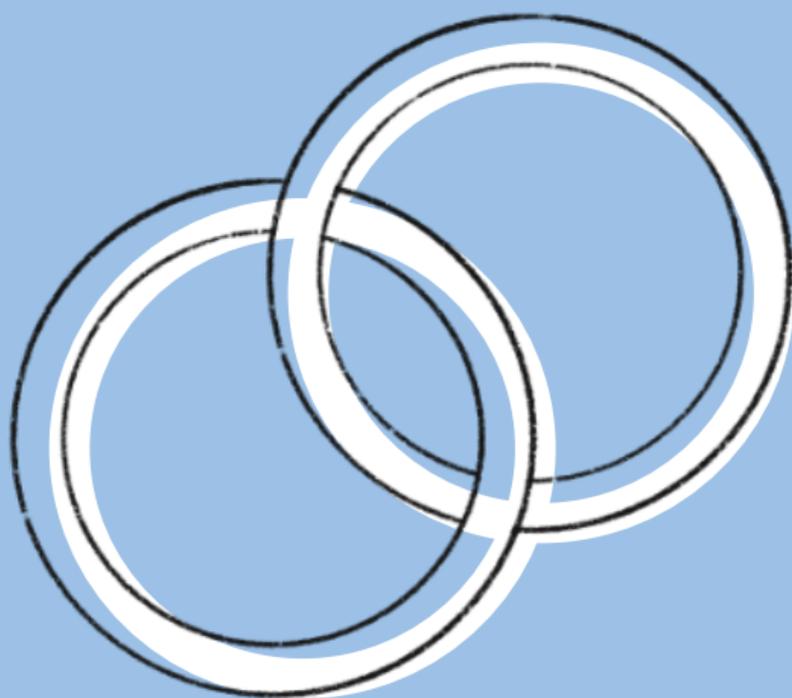
STATUT DE SÉJOUR

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Le statut de séjour désigne la situation administrative d'une personne en relation avec le territoire national. Cela inclut les différences de traitement entre les citoyens belges et les ressortissants étrangers en fonction de leur statut légal (par exemple, résident temporaire, résident permanent, « sans-papiers », etc.).

EXEMPLE : Une femme avec un permis de séjour temporaire travaille comme chargée de projet dans une organisation à profit social à Bruxelles. Bien qu'elle reçoive des retours positifs de la part de ses collègues et de ses supérieurs, elle est régulièrement écartée des opportunités de contrats à long terme.

CE QUI EST EN JEU : L'employeur peut craindre que l'emploi sous CDI d'une personne avec un statut de séjour temporaire entraîne des charges administratives supplémentaires et des risques pour l'organisation. Cela peut conduire à ce que ces profils soient moins souvent pris en considération pour des promotions ou des projets à long terme.



ÉTAT CIVIL

STATUT ADMINISTRATIF

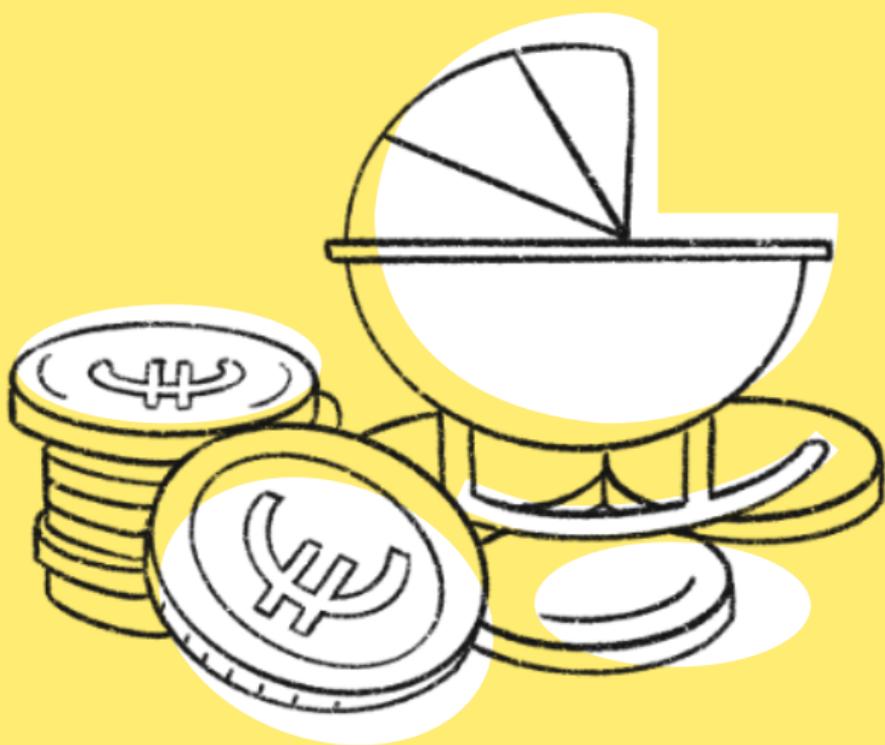
ÉTAT CIVIL

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Le critère de protection en matière d'état civil garantit que les personnes ne soient pas discriminées parce qu'elles seraient mariées ou pas, veuves, en cohabitation légale ou célibataires.

EXEMPLE : Des employés mariés d'une organisation bénéficient d'une politique de congés plus avantageuse que les employés célibataires parce que ces derniers sont perçus comme n'ayant pas de "vraies" responsabilités ou que leurs besoins en termes de congés ou de flexibilité sont considérés comme moins légitimes.

CE QUI EST EN JEU : Le stéréotype souvent associé à l'état civil est l'idée que les personnes mariées sont plus stables, responsables ou engagées que celles qui sont célibataires ou dans d'autres situations personnelles. Ce préjugé peut conduire à une valorisation disproportionnée des employés mariés par rapport à leurs collègues célibataires, divorcés ou veufs. Un autre stéréotype, contradictoire par rapport au précédent, concerne la prétendue disponibilité des célibataires, qui pourraient consacrer davantage de temps et d'énergie à leur travail.



ORIGINE & CONDITION SOCIALES

STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

ORIGINE & CONDITION SOCIALES

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

L'origine sociale fait référence à l'arrière-plan social ou économique d'une personne, y compris la classe sociale ou le milieu économique dans lequel elle est née et a grandi.

EXEMPLE : Jennifer n'obtient pas le poste qu'elle espérait dans un musée d'art contemporain. Elle est convaincue que certains stéréotypes ont joué en sa défaveur, puisque ses parents gèrent un garage automobile bien connu à Charleroi.

CE QUI EST EN JEU : La pensée stéréotypée tend à associer certains milieux avec des goûts, des pratiques et des compétences spécifiques. Ces biais cognitifs ont des conséquences qui tendent à prolonger leur existence, favorisant un cercle vicieux : si peu d'individus issus de la classe moyenne travaillent dans le secteur de l'art contemporain, par exemple, il sera d'autant plus difficile pour certains étudiants ou jeunes professionnels de s'y projeter.



FORTUNE

STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

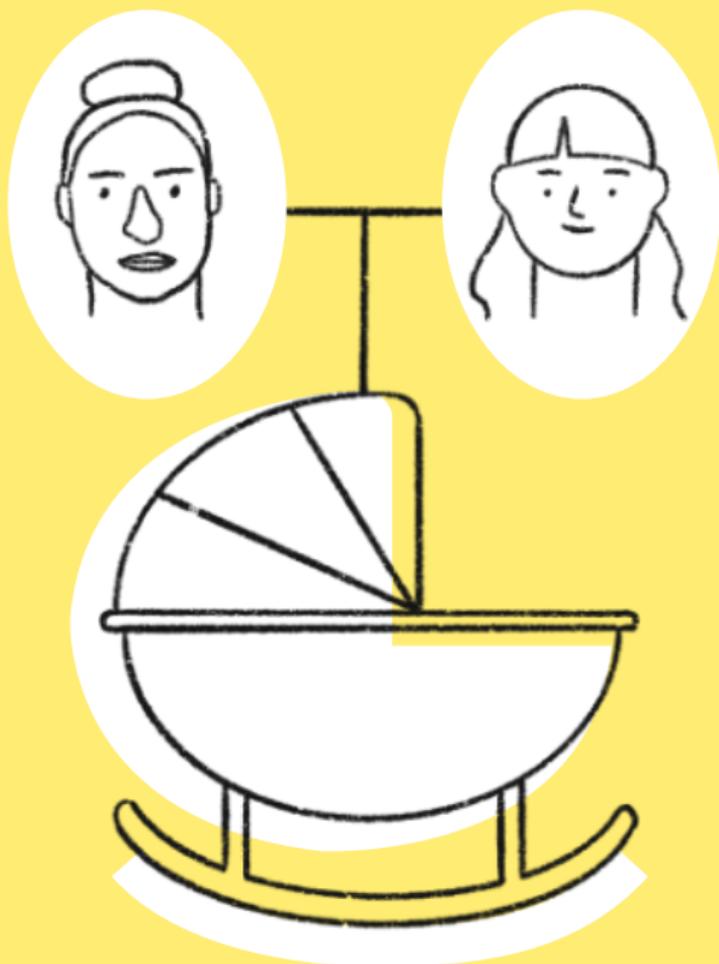
FORTUNE

ORGANISME RESPONSABLE : UNIA

Ce critère fait référence aux ressources économiques et à la situation financière d'une personne.

EXEMPLE : Une fondation exige la possession d'une voiture dans le cadre d'une offre d'emploi. Or, l'organisation est basée dans une grande ville et la fonction ne demande pas de déplacements en-dehors de l'agglomération urbaine.

CE QUI EST EN JEU : Les exigences, dans le cadre d'un recrutement, doivent être motivées par des raisons suffisamment rationnelles et légitimes par rapport aux caractéristiques du poste, des missions et des tâches concernées. Elles ne peuvent servir de « filtre » implicite pour freiner l'accès à l'emploi de certains groupes cibles.



NAISSANCE

STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

NAISSANCE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Le critère de protection en matière de naissance garantit que les personnes ne soient pas discriminées en raison de l'identité de leurs parents, de membres de leur fratrie, ou encore de leur situation à la naissance (naissance hors mariage, famille homoparentale, etc.).

EXEMPLE : Ben est le petit-fils d'un criminel bien connu. Les collègues font des remarques désobligeantes, le traitent avec suspicion et évitent de l'inclure dans certaines activités ou projets.

CE QUI EST EN JEU : L'idée que les personnes ayant des liens familiaux avec des individus qui se sont rendus coupables d'actes criminels pourraient elles-même montrer des comportements problématiques.



CONVICTION RELIGIEUSE OU PHILOSOPHIQUE

CONVICTION RELIGIEUSE OU PHILOSOPHIQUE

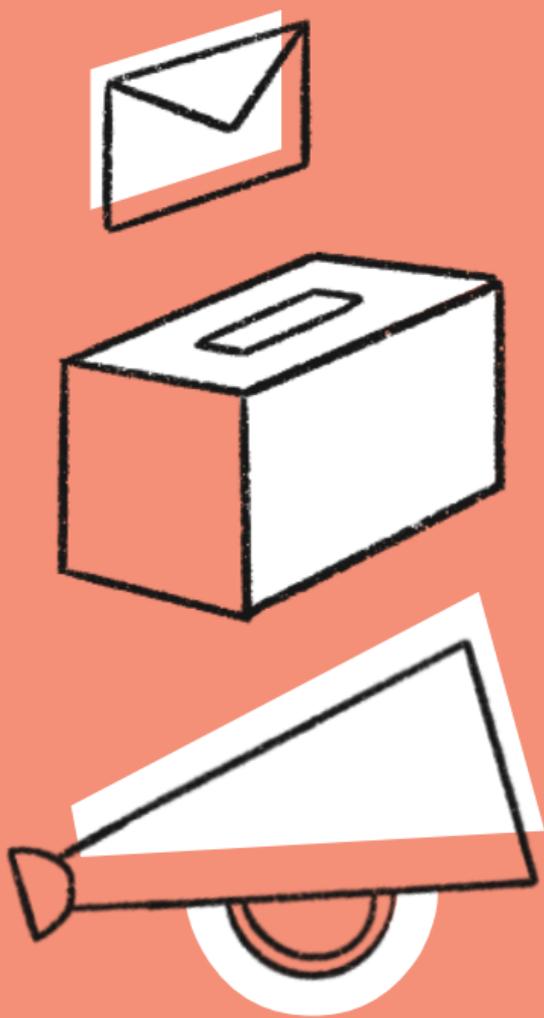
ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère concerne les convictions philosophiques et religieuses, qu'elles impliquent l'idée d'une ou de plusieurs entités surnaturelles ou pas (pacifisme, véganisme, bouddhisme, etc.). Les convictions philosophiques et religieuses peuvent parfois s'accompagner de pratiques (rituels, prière, jeûne...). Elles peuvent circuler au sein d'institutions religieuses établies et organisées (comme l'église catholique) ou être plus individuelles (comme des convictions liées à la sphère new age).

EXEMPLE : Une candidature est rejetée dès le stade du screening du CV parce que la candidate porte un voile, alors qu'il n'y a aucune politique générale sur les signes philosophiques et religieux. Dans l'organisation, certaines personnes portent une petite croix autour du cou.

CE QUI EST EN JEU : Une entreprise privée doit justifier les différences de traitement entre des personnes qui ne partagent pas la même conviction. Attention : les organisations dites "de tendance" font figure d'exception. Une ONG chrétienne peut ainsi demander à ce que ses travailleurs/travailleuses partagent les valeurs de la structure.

12



CONVICTION POLITIQUE

CONVICTIONS

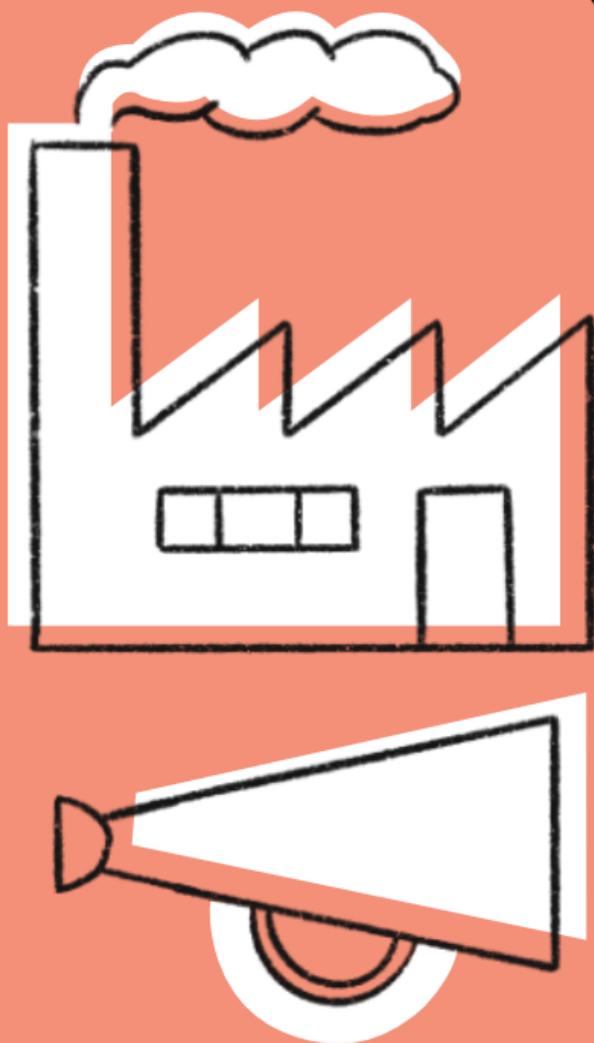
CONVICTION POLITIQUE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère englobe les opinions et croyances relatives à la politique, y compris les affiliations, idéologies, ou opinions concernant les partis politiques ou les politiques publiques.

EXEMPLE : Élodie travaille pour une organisation qui lutte contre la pauvreté. Lors d'une pause de midi, elle exprime son soutien à une initiative législative qui vise à augmenter les taxes sur les émissions de carbone. Cette position est en désaccord avec celle de la direction. Celle-ci considère qu'Élodie défend une écologie qui sanctionne les personnes à faibles revenus, par exemple les gens qui ont de vieilles voitures polluantes et des logements mal isolés mais pas les moyens de les rénover. Dans les jours qui suivent, en réunion, Élodie reçoit des critiques virulentes de la part de ses collègues et est exclue de projets dans lesquels elle était impliquée.

CE QUI EST JEU : Les réactions à la prise de position d'Élodie suggèrent une attente de conformité idéologique. Dans cette perspective, les employés doivent se conformer à la position politique prédominante dans l'organisation. Ainsi, les convictions qui s'écartent de la norme établie ne sont pas tolérées, même si elles n'ont pas une influence sur les résultats du travail.



CONVICTION SYNDICALE

CONVICTIONS

CONVICTION SYNDICALE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère protégé vise à garantir que les individus ne soient pas discriminés en raison de leur appartenance à un syndicat, de leur soutien aux syndicats ou de leur participation à des activités syndicales.

EXEMPLE : Abel travaille dans un hôpital et est membre actif d'un syndicat. Lorsqu'une grève est organisée, il participe aux manifestations et aux réunions syndicales. Suite à cet épisode, il se voit affecté à des tâches moins intéressantes et est exclu de certains groupes de travail. Son exclusion semble directement liée à son activité syndicale.

CE QUI EST EN JEU : Le stéréotype en jeu dans cette situation est celui du "militant syndicaliste problématique". Il suppose que les individus qui participent aux activités syndicales ou expriment des opinions syndicales sont des perturbateurs manquant de loyauté envers l'organisation.



HANDICAP

CORPS

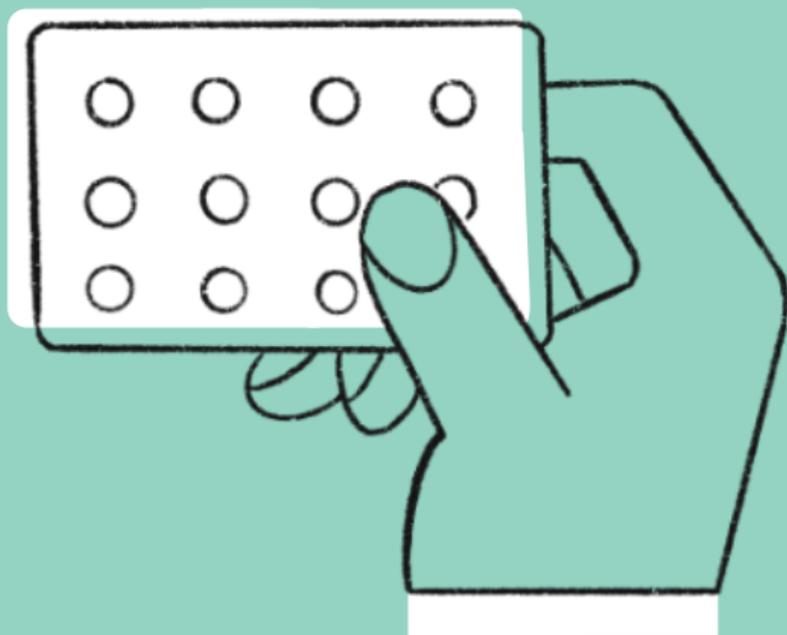
HANDICAP

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Le critère « handicap » concerne les limitations significatives dues à des déficiences physiques, mentales ou sensorielles. Il est obligatoire de mettre en place des aménagements dits « raisonnables » pour rendre l'environnement plus accessible aux personnes en situation de handicap.

EXEMPLE : Dans un centre de jour pour des personnes en situation de handicap, les membres d'un comité de recrutement sont en désaccord après l'entretien très convaincant d'un candidat atteint de trouble moteur cérébral. Certain-es collègues défendent l'idée que la présence au sein de l'équipe d'un professionnel en situation de handicap serait une plus-value, facilitant notamment les interactions quotidiennes avec les bénéficiaires. D'autres estiment que les aménagements nécessaires pour qu'il puisse exercer ses fonctions coûteraient trop cher et seraient au-delà du « raisonnable ».

CE QUI EST EN JEU : Il n'est pas toujours aisé de définir, en fonction des ressources d'une organisation, de sa taille, de ses missions, etc. ce qui relève de l'aménagement raisonnable lorsqu'il s'agit d'engager une personne en situation de handicap. Parmi les critères permettant d'apprécier le caractère raisonnable d'un aménagement figurent notamment son coût et la possibilité d'accéder à des financements dédiés.



ÉTAT DE SANTÉ

CORPS

ÉTAT DE SANTÉ (PASSÉ, ACTUEL OU FUTUR)

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

La santé est l'état de bien-être physique, mental et social, ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité mais susceptible d'être altéré par ces derniers.

EXEMPLE : Amina se voit retirer des missions après une période de burn-out. Sa coordinatrice lui dit qu'elle ne peut pas rester en contact avec le public car de futures absences de longues durées donneraient une mauvaise image de l'association, qui travaille dans le domaine de la santé.

CE QUI EST EN JEU : L'idée qu'une personne qui a été malade le sera encore et sera moins performante peut entraîner des discriminations.



CARACTÉRISTIQUES PHYSIQUES OU GÉNÉTIQUES

CARACTÉRISTIQUES PHYSIQUES OU GÉNÉTIQUES

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Le concept de caractéristique physique englobe les traits innés ou survenus indépendamment de la volonté de l'individu (par exemple : taches de naissance, brûlures, cicatrices, mutilations, ...) qui peuvent être source de stigmatisation pour la personne concernée. Dans certains cas, des distinctions faites au motif de caractéristiques choisies telles que des piercings ou des tatouages ont également été jugées discriminantes.

EXEMPLE : Une organisation qui travaille dans le domaine de la santé refuse une candidate pour une fonction de porte-parole. Celle-ci est en effet en surpoids et l'Organe d'Administration craint que son apparence nuise à la crédibilité de l'organisation.

CE QUI EST EN JEU : Ici, c'est bien une caractéristique physique ou génétique de la personne qui est à l'origine d'une discrimination, et non son état de santé (rien ne prouve qu'elle souffre d'obésité). L'argument avancé n'est en rien légitime et il s'agit bien d'une discrimination à l'emploi si la candidate était la mieux qualifiée pour le poste.



ÂGE

CORPS

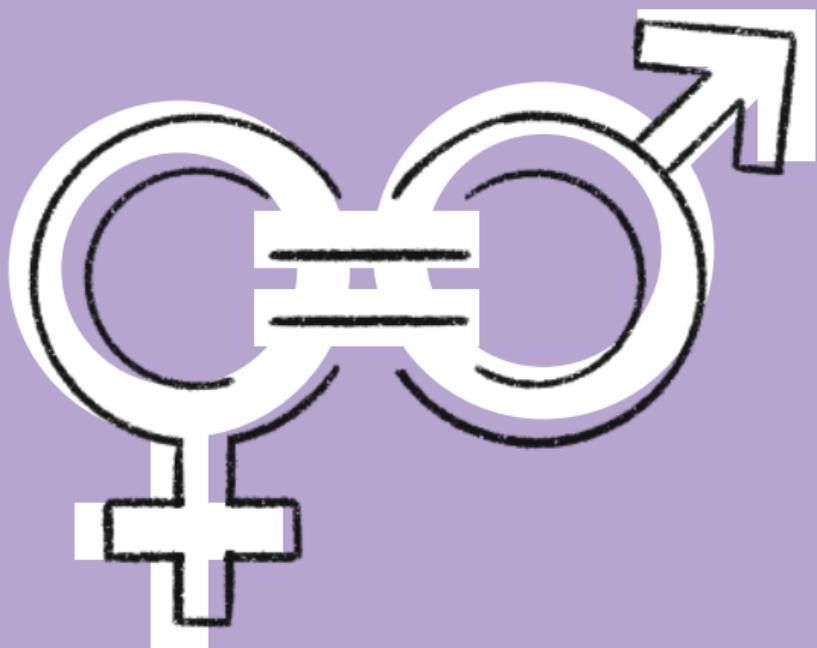
ÂGE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

La discrimination liée à l'âge peut intervenir à n'importe quel moment de la vie en fonction des circonstances. Elle concerne toutefois souvent des individus relativement jeunes ou âgés.

EXEMPLE : Théo a 55 ans et voit sa candidature refusée dans une association qui accompagne de jeunes entrepreneurs dans le numérique. Il ne comprend pas comment, alors qu'il présentait toutes les compétences citées dans l'offre d'emploi, il n'a même pas obtenu un entretien.

CE QUI EST EN JEU : Un stéréotype tend à associer les compétences numériques avec la jeunesse. Une entreprise qui discrimine les individus en raison de leur âge peut manquer d'une diversité d'expérience qui est souvent cruciale pour l'efficacité collective.



SEXE

SEXE & GENRE

SEXE

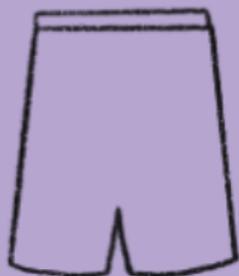
ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Il s'agit de garantir les droits des hommes comme des femmes dans des domaines tels que l'emploi, les services, la santé ou le logement.

EXEMPLE : Aya est employée dans le secteur de l'aide à domicile. Elle subit des attouchements de la part d'un homme âgé et souffrant de démence. Sa direction ne prend aucune mesure, inquiète à l'idée que cet homme n'ait plus accès à ses droits les plus fondamentaux.

CE QUI EST EN JEU : La travailleuse subit ces attouchements en raison de son sexe. L'homme âgé est lui aussi concerné par des critères protégés (l'âge, l'état de santé, l'état de fortune...). Cependant, l'employeur doit garantir les droits des membres de son équipe. Le harcèlement sexuel est légalement reconnu comme une forme de discrimination.

19



EXPRESSION DE GENRE

SEXE & GENRE

EXPRESSION DE GENRE

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Toutes les personnes ont le droit d'exprimer leur identité de genre comme elles le souhaitent, sans subir de discrimination ou de harcèlement. Cela inclut le droit de s'habiller, de se comporter et de se présenter de manière conforme ou non à leur identité de genre, que ce soit dans leur vie professionnelle ou personnelle.

EXEMPLE : Dans un hôpital bruxellois, Mateo travaille à l'accueil et se fait recadrer par sa responsable d'équipe. On lui demande de ne plus porter de vernis à ongles, car cela choque une partie du public. Or, sa collègue Fatma porte également du vernis et cela ne lui a jamais été reproché.

CE QUI EST EN JEU : l'expression de genre est socialement et culturellement construite. A travers le temps, les cheveux longs ont ainsi été associés à une certaine image de la virilité, ou pas. Les questions de «bonne présentation» au travail doivent faire l'objet de règles générales, sans lien avec l'expression de genre.



IDENTITÉ DE GENRE

SEXE & GENRE

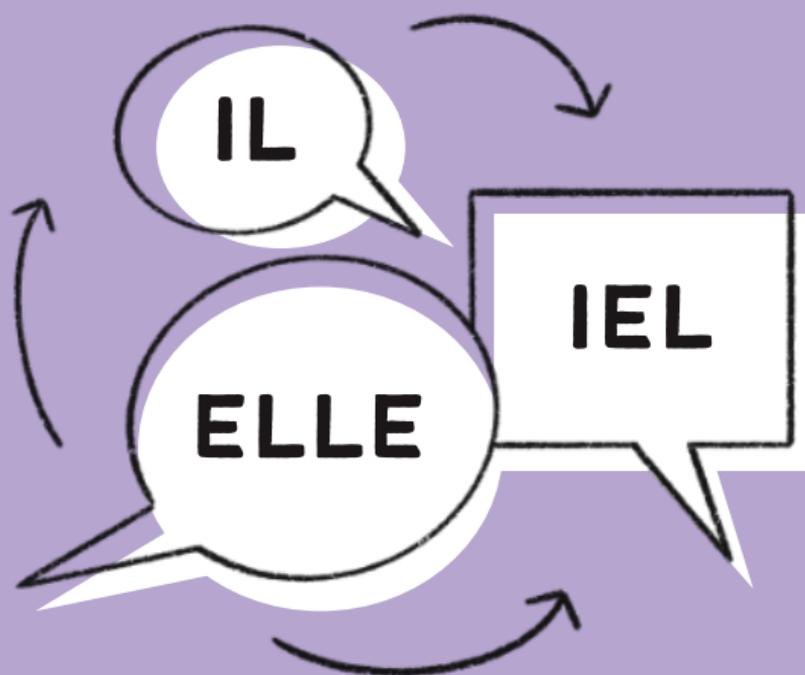
IDENTITÉ DE GENRE

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Ce critère vise à garantir que toutes les personnes bénéficient d'une protection contre la discrimination, qu'elles présentent une identité de genre correspondant à celui qui leur a été attribué à la naissance (on les dira alors "cisgenres"), ou pas.

EXEMPLE : Camille s'identifie comme non-binaire et souhaite utiliser le pronom « iel ». Malgré cette demande, plusieurs collègues continuent d'utiliser systématiquement le pronom "elle" et refusent de reconnaître le prénom choisi.

CE QUI EST EN JEU : Des idées tenaces circulent qui postulent l'existence exclusive de deux genres, déduits à la naissance de caractéristiques physiques et biologiques, chacun censé correspondre à une série de traits et de comportements propres. Dans cette perspective, la notion de genre en tant que construction socioculturelle complexe et éventuellement évolutive est niée.



TRANSITION MÉDICALE OU SOCIALE

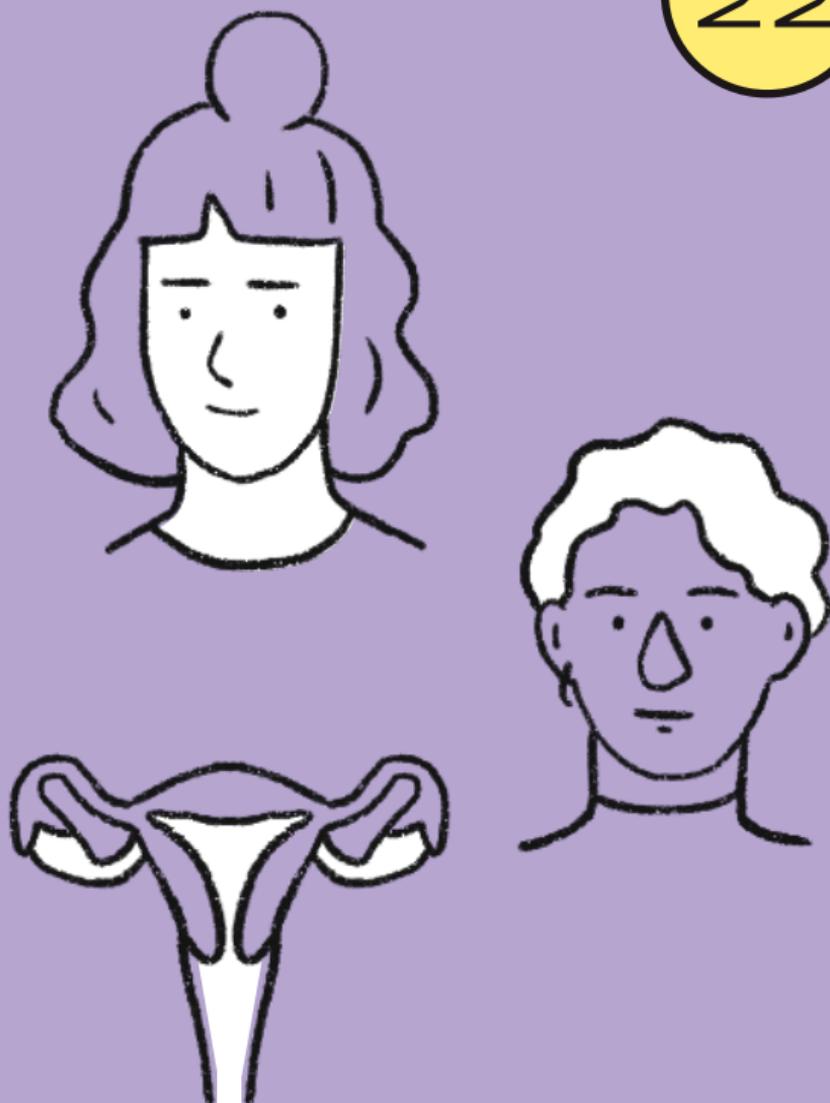
TRANSITION MÉDICALE OU SOCIALE

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Le critère de protection en matière de transition médicale ou sociale vise à garantir que les individus qui entreprennent un processus de transition de genre bénéficient des mêmes droits que les autres.

EXEMPLE : Une femme transgenre, Lia, employée dans une entreprise, est en cours de transition médicale. Lia a informé ses supérieurs et ses collègues de son souhait de commencer à utiliser les toilettes correspondant à son genre affirmé. Cependant, la direction de l'entreprise hésite à autoriser Lia à utiliser les toilettes pour femmes et lui propose d'utiliser les toilettes réservées aux personnes en situation de handicap.

CE QUI EST EN JEU : Les personnes transgenres sont parfois encore perçues comme présentant une "menace" ou générant un inconfort dans des lieux partagés tels que les toilettes ou les vestiaires. L'installation d'espaces sanitaires non genrés contribue à des cadres de travail plus inclusifs.



CARACTÉRISTIQUES SEXUELLES

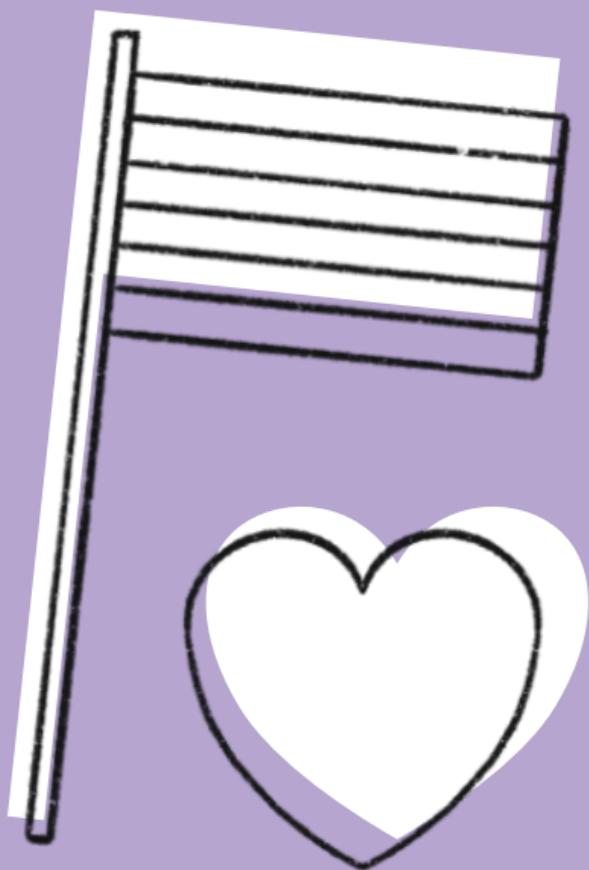
CARACTÉRISTIQUES SEXUELLES

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Les individus ne peuvent pas être discriminés en raison de la nature de leurs caractéristiques sexuelles. Cela inclut le droit à l'intégrité physique, le respect de la vie privée, et la protection contre les traitements médicaux non consentis.

EXEMPLE : Ingrid a des caractéristiques intersexuelles visibles qui ne correspondent pas aux attentes typiques du genre qu'on lui assigne. Elle est régulièrement la cible des questions intrusives de ses collègues sur des aspects de sa vie privée. De plus, elle fait l'objet de rumeurs affectant son bien-être au travail.

CE QUI EST EN JEU : Les personnes intersexes et intersexuées sont encore trop souvent perçues comme "anormales" ou "exotiques". Ces représentations et les comportements qu'elles entraînent parfois contribuent à un climat de travail préjudiciable aux professionnel·les concerné·es.



ORIENTATION SEXUELLE

SEXE & GENRE

ORIENTATION SEXUELLE

ORGANISME RESPONSABLE : Unia

Ce critère de protection assure que les individus ne soient pas discriminés en raison de leur orientation sexuelle - hétérosexualité, homosexualité, bisexualité, ou autre.

EXEMPLE : Amélie, une travailleuse sociale lesbienne, travaille dans une ASBL bruxelloise. Lorsqu'une famille découvre son orientation sexuelle, elle demande un autre intervenant. Son coordinateur réassigne immédiatement le dossier à un collègue hétérosexuel, pour "éviter les conflits." Cette décision affecte profondément Amélie. Elle lui est justifiée par une volonté de « respecter la sensibilité religieuse de la famille ». Son collègue peine à prendre en charge un surcroît de travail non planifié.

CE QUI EST EN JEU : Le coordinateur justifie sa décision en mentionnant un autre critère protégé : les convictions philosophiques ou religieuses. Toutefois, aucun critère ne peut être invoqué en appui d'une démarche discriminatoire. Par ailleurs, attribuer spontanément la réaction de la famille à ses convictions religieuses est réducteur. La distribution des tâches, dans une équipe, ne peut s'effectuer en fonction de l'identité des employé-es. Elle doit être basée sur des procédures et des critères objectifs, permettant de garantir une juste répartition.



GROSSESSE

FAMILLE

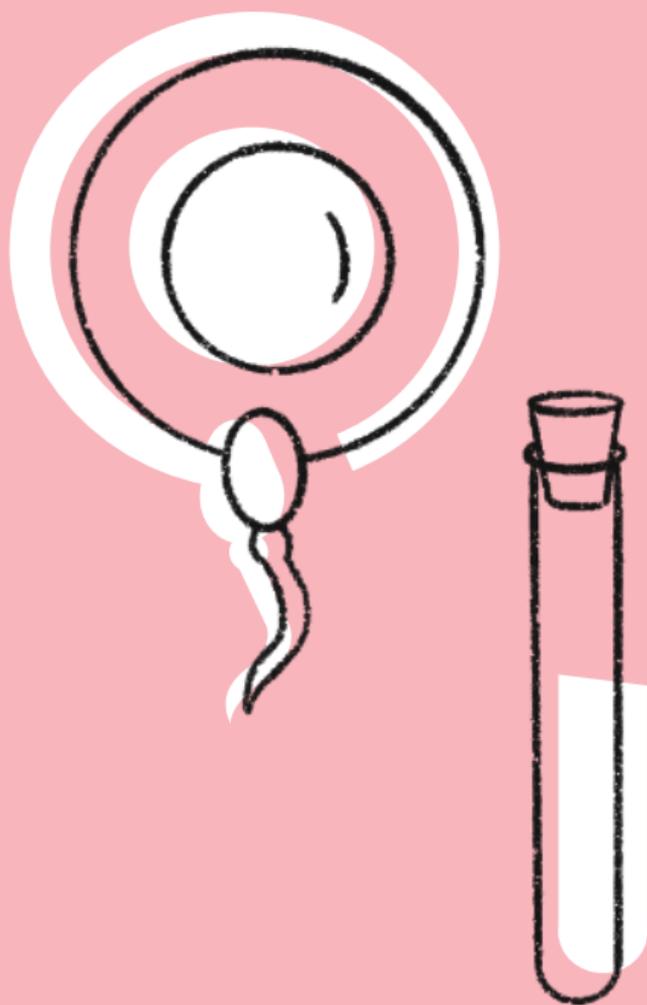
GROSSESSE

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

La législation vise à garantir que les personnes enceintes ne soient pas désavantagées en raison de leur grossesse. Cette protection inclut l'accès à des congés de maternité, le droit à un environnement de travail sûr et sain, et l'égalité de traitement concernant les conditions de travail.

EXEMPLE : Une candidate enceinte de 5 mois se voit refuser un poste alors que son CV répondait à l'ensemble des compétences et expériences requises. La directrice de l'association explique à ses collègues, à la suite de l'entretien, que l'organisation ne peut pas se permettre d'engager quelqu'un qui devra rapidement s'absenter pour son congé de maternité.

CE QUI EST EN JEU : La crainte de l'employeur est liée à l'absence annoncée de la candidate et aux difficultés éventuelles d'organisation que cette absence pourrait entraîner. Toutefois, pour ne pas être considéré comme discriminatoire aux yeux de la loi, le refus d'engager cette candidate enceinte doit reposer sur une exigence professionnelle dite « essentielle et déterminante ».



PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE

FAMILLE

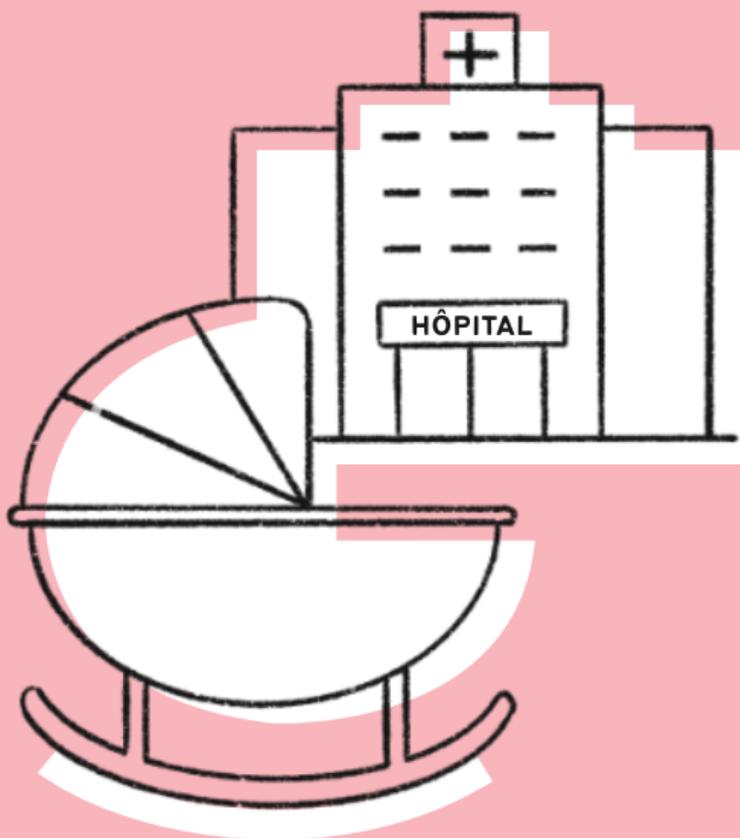
PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

La législation protège les individus qui ont recours à des techniques de procréation médicalement assistée contre toute forme de discrimination.

EXEMPLE : Sofia est chargée de projet dans une organisation du secteur socio-culturel et a récemment commencé un cycle de procréation médicalement assistée (PMA). En raison des traitements et des rendez-vous fréquents avec les spécialistes, elle a besoin d'aménager son emploi du temps. Son supérieur direct lui retire la gestion d'un projet qu'elle avait initié et dans lequel elle s'impliquait beaucoup.

CE QUI EST EN JEU : Les personnes ayant recours à la PMA sont parfois perçues comme moins engagées ou moins disponibles pour leur travail. Or, les individus ne devraient pas subir de traitements inégalitaires du fait du mode de procréation qu'ils ont choisi ou se sont vu imposer.



ACCOUCHEMENT

FAMILLE

ACCOUCHEMENT

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Les personnes ne peuvent pas être discriminées parce qu'elles viennent d'accoucher ou qu'elles s'apprêtent à accoucher.

EXEMPLE : À son retour de congé de maternité, Zara découvre que sa charge de travail a été augmentée de manière disproportionnée. Quand elle en parle à son employeur, il lui dit qu'elle a déjà eu 3 mois de vacances.

CE QUI EST EN JEU : Le congé de maternité, distinct du congé de naissance dont peuvent bénéficier les co-parents, vise à permettre à une personne de récupérer après un accouchement, de faire l'objet d'un suivi médical, de recevoir des soins si nécessaire, de débiter un éventuel allaitement, etc. Ce congé accompagne un événement physiologique et ses suites, il ne s'agit pas d'un simple congé de repos.



ALLAITEMENT

FAMILLE

ALLAITEMENT

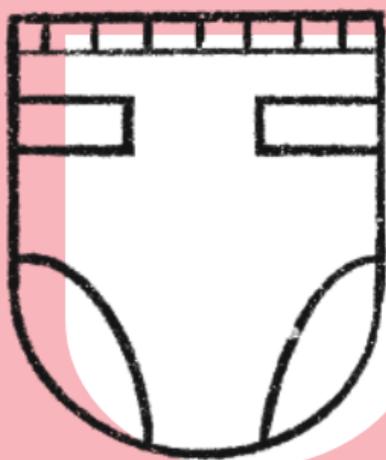
ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Ce critère vise à protéger les individus quel que soit leur choix en matière d'allaitement (allaiter ou pas, allaiter exclusivement ou pas, allaiter pendant une période plus ou moins longue...).

EXEMPLE : Nia vient d'accoucher et reprend son travail après son congé de maternité. Elle demande des ajustements temporaires de ses horaires de travail pour pouvoir maintenir son allaitement. Nia se voit refuser ces ajustements de manière systématique, sans explications. Par ailleurs, le bureau ne dispose pas d'une pièce adaptée où Nia pourrait tirer son lait.

CE QUI EST EN JEU : L'idée selon laquelle les personnes qui allaitent doivent se conformer à des attentes professionnelles rigides sans tenir compte de leurs nouvelles contraintes physiologiques et familiales. Or, le choix de l'allaitement ou d'un autre mode d'alimentation de l'enfant relève de la liberté individuelle et l'organisation de travail ne peut pas entraver ce droit sans une justification solide.

28-
32



PARENTALITÉ*

FAMILLE

*(CO)MATERNITÉ · (CO)PATERNITÉ · COPARENTALITÉ

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Les critères de protection en matière de (co)maternité, (co)paternité et coparentalité assurent que les personnes bénéficient de droits spécifiques, tels que les congés de naissance et congés parentaux, la protection contre les licenciements injustifiés, et la possibilité d'obtenir des aménagements de travail pour faciliter la (transition vers la) parentalité.

EXEMPLE : L'épouse de Julie vient d'accoucher. Chargée de communication, Julie revient au travail après son congé de naissance. Pour mieux concilier vie professionnelle et vie de famille, elle demande l'autorisation de travailler à domicile un jour par semaine. Bien que l'organisation ait déjà accepté des arrangements similaires pour d'autres employés occupant des fonctions identiques, sa demande est refusée.

CE QUI EST EN JEU : Les discriminations liées à la (co)maternité, (co)paternité et coparentalité nuisent à la progression professionnelle des parents. Elles renforcent aussi les inégalités au sein des familles, puisqu'elles freinent les possibilités de se répartir plus équitablement la charge des responsabilités familiales et domestiques.



ADOPTION

FAMILLE

ADOPTION

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

En Belgique, la discrimination fondée sur l'adoption se manifeste lorsque des individus sont traités de manière inéquitable au travail ou dans d'autres domaines en raison de leur statut de parents adoptifs ou de leurs démarches en vue d'une adoption.

EXEMPLE : Julien est responsable de programme dans une fondation à Bruxelles. Il a entamé des démarches pour adopter un enfant. Celles-ci impliquent de multiples rendez-vous administratifs, des tests psychologiques, etc. Il a demandé une réduction de son temps de travail pour s'adapter à sa nouvelle situation. Malgré les politiques de l'organisation favorables à la famille, sa demande a été rejetée sans explication claire.

CE QUI EST EN JEU : Les travailleurs et travailleuses qui font le choix de l'adoption, quelles qu'en soient les causes, n'ont pas à souffrir de conséquences néfastes sur leurs carrières. Le processus d'adoption entraîne une série de contraintes administratives et personnelles qui ne devraient pas placer les professionnel·les dans une position désavantageuse par rapport aux collègues sans enfants ou ayant accès à d'autres modes de parentalité.



RESPONSABILITÉS FAMILIALES*

FAMILLE

RESPONSABILITÉS FAMILIALES DONT MONOPARENTALITÉ

ORGANISME RESPONSABLE : IEFH

Les responsabilités familiales impliquent des enfants ou d'autres personnes dépendantes comme des ascendants âgés, des proches malades ou en situation de handicap, etc.

EXEMPLE : Dimitri est l'aidant proche d'un oncle âgé. Il demande à sa responsable la possibilité d'avoir des horaires plus flexibles pour pouvoir mieux gérer les soins dont il a la charge. La directrice refuse cette demande sans justification. Elle a pourtant accepté les mêmes demandes de la part de collègues ayant des enfants en bas âge.

CE QUI EST EN JEU : Les aidants proches sont plus d'un million en Belgique. L'allongement de l'espérance de vie ainsi que le recul de l'âge du premier enfant et de l'entrée sur le marché de l'emploi créent de nouvelles situations familiales concentrant les responsabilités sur les épaules de quelques-un-es. Un projet de société inclusive implique que ces évolutions de société soient embrassées en tant que défi collectif, mobilisant dès lors les organisations de travail.



LANGUE

LANGUE

LANGUE

ORGANISME RESPONSABLE : Aucun organisme public n'a reçu de compétence spécifique.

Ce critère vise à garantir que les individus ne soient pas discriminés en raison de leur langue maternelle, de leur accent, ou de leurs compétences dans une langue particulière.

EXEMPLE : La langue maternelle de José est le néerlandais. Il travaille dans une ASBL officiellement bilingue, mais la plupart de ses collègues parlent exclusivement le français. José est régulièrement moqué ou critiqué par ses collègues pour son accent ou ses erreurs linguistiques. De plus, on reproche à José de parler le néerlandais pendant ses pauses ou dans des communications informelles avec des collègues néerlandophones. Certains collègues francophones se disent mal à l'aise parce qu'ils ne comprennent pas ces conversations dans les espaces de repos communs.

CE QUI EST EN JEU : Des biais cognitifs font naître l'idée que les personnes qui ne maîtrisent pas parfaitement la langue majoritaire, ou ont un accent plus ou moins prononcé, sont moins compétentes. Par ailleurs, l'usage de langues dont la compréhension n'est pas partagée sur le lieu de travail entraîne souvent des tensions entre travailleurs/travailleuses. La politique de l'usage des langues au sein d'une organisation doit être claire, transparente et objective pour minimiser le sentiment d'arbitraire et le risque de polarisation.



BRUXEO

Éditeur responsable : BRUXEO
02 210 53 00 - info@bruxeo.be -
Numéro entreprise : 0877.809.220
Quai du Commerce 48 b3A, 1000 Bruxelles



So diversity

SOUTENU PAR :



BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



Iriscare



Francophones
Bruxelles



actiris.brussels 
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

Tout le monde à bord!

Outil créé par le service So-Diversity
de BRUXEO - l'organisation
représentative des employeurs privés
et publics du secteur à profit social
de la région de Bruxelles-Capitale.

