

Égalité d'accès à l'emploi

Informations et conseils pratiques
pour les employeurs



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be

Table des matières

Avant-propos

Reconnaître la discrimination à l'embauche

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

Discrimination directe

Discrimination indirecte

Injonction de discriminer

2. Stimuler la diversité au sein de votre organisation

Campagnes

Action positive

Prévenir la discrimination

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

4. Check-list pour des engagements non discriminatoires

Apporter la preuve de la discrimination

1. Charge de la preuve

2. Tests de situation

Sanctions et indemnisations

À qui pouvez-vous vous adresser ?

Législation internationale, européenne et belge

2

4

4

5

9

10

11

11

11

14

14

16

18

19

20

20

20

21

22

23



Quelques chiffres¹

20% 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 (2024).

En 2024, **68%** des femmes et **76,7%** des hommes exerçaient un emploi (soit une différence de 8,7%).

En 2023, **40,2%** des travailleuses exerçaient un emploi à temps partiel, contre **12,1%** des travailleurs.

En Belgique, **42%** des femmes de 25 à 34 ans possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre **32%** des hommes de 25 à 34 ans (2021).

En Belgique, une femme gagne en moyenne **7%** de moins qu'un homme par heure prestée (2022).

¹ Sources : Rapport annuel 2024 de l'Institut ; Statbel ; ONSS (traitement Institut).

Avant-propos

Confier le bon poste à la bonne personne. Tel est l'objectif de tout employeur² au moment d'engager 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.). En tant qu'employeur, vous pouvez 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 traité-e-s de façon identique en matière d'accès à l'emploi. En 2024, un cinquième 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.



² Le mot « employeur » utilisé dans cette publication fait référence à l'employeur comme structure, par exemple une société, entreprise, association, ... et non à un-e individu.

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 employeurs. Vous y trouverez des informations au sujet du cadre légal, ainsi qu'un certain nombre de conseils qui vous aideront, à chaque phase de la procédure d'embauche, à éviter et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et sur les autres critères de la Loi Genre (grossesse, procréation médicalement assistée, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales, expression de genre, identité de genre, caractéristiques sexuelles et transition médicale ou sociale). À travers ce guide, l'Institut souhaite vous expliquer à quel niveau et de quelle manière des problèmes sont susceptibles de se produire, et quels sont les points auxquels vous devez faire attention en votre qualité d'employeur.

Reconnaître la discrimination à l'embauche

Il vaut la peine, pour un employeur, de connaître le cadre législatif dans lequel doit être menée une politique RH. La discrimination est en effet 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 qu'à condition de respecter 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 », proscrie toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'expression de genre, l'identité de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

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 compris³ :

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

³ Cette liste est non limitative.

La loi interdit les formes de discrimination suivantes :

Discrimination directe

Une discrimination directe est une **distinction directe** et **non justifiée** fondée sur un ou plusieurs critères protégés. Cette situation se produit lorsqu'une personne :

- sur la base de son **sexe (ou d'un ou de plusieurs autres critères protégés)** ;
- **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.



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 briguait 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.

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.

Transition médicale ou sociale



- 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.

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 pour un certain travail.

Vous n'êtes autorisé à engager spécifiquement une femme ou un homme que pour les professions suivantes (liste exhaustive)⁴ :

- 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 surveillance⁵.

⁴ 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).

⁵ 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).

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-s⁶.



⁶ Cour de justice de l'Union européenne, 18 octobre 2017, *Esoterikon*, C-409/16.

En principe, toute forme de discrimination quelconque est interdite. Une différence de traitement peut toutefois être autorisée dans certains cas strictement définis.

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 métier⁷.

Injonction de discriminer

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

Exemple

En tant que manager d'une entreprise de construction, vous demandez à une agence d'intérim de ne pas envoyer de femmes sur vos chantiers. En faisant cela, vous donnez à l'agence d'intérim l'injonction de discriminer, ce qui est interdit.

⁷ Cour de justice de l'Union européenne, 9 septembre 2003, *Rinke*, C-25/02.

2. Stimuler la diversité au sein de votre organisation

Peut-être souhaitez-vous, en votre qualité d'employeur, mettre en place des mesures afin de parvenir à un équilibre au sein de votre organisation. Vous pouvez bien entendu le faire, mais veillez toutefois à ce qu'elles ne créent pas de discrimination involontaire.

Campagnes

Il est possible et même recommandé d'organiser des campagnes afin de promouvoir et d'encourager la diversité et l'égalité des chances à l'embauche. Assurez-vous que votre campagne fasse clairement comprendre à chacun-e que tout le monde peut vous soumettre sa candidature, quel que soit son sexe.

Exemple

Si la proportion de travailleuses est faible dans votre entreprise, rien ne vous empêche de lancer une campagne de recrutement afin d'inciter les femmes à postuler auprès de votre entreprise. Veillez toutefois à ne pas les privilégier et à ne pas rejeter d'office la candidature des hommes à certaines fonctions.

Action positive

Pour garantir l'égalité totale dans la pratique, il est malgré tout parfois possible d'effectuer une distinction entre les femmes et les hommes en mettant en place des actions positives. Depuis le 1^{er} mars 2019, la loi permet en effet aux employeurs du secteur privé d'établir un plan d'action positive pour autant qu'ils respectent certaines conditions strictement définies.⁸ Ce plan peut prendre la forme d'un acte d'adhésion ou d'une convention collective de travail à soumettre pour approbation au ministre du Travail, qui vérifiera si toutes les conditions imposées sont remplies. Chaque entreprise est toutefois libre d'élaborer un plan d'action individuel, pour autant que celui-ci tienne compte des dispositions légales applicables.

⁸ Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive (M.B., 1^{er} mars 2019).

Pour être autorisée par le droit belge, une mesure 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 (au niveau de la commission paritaire ou du secteur d'activités) ou de l'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 un **objectif**.

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. Si le plan d'action positive est établi à l'aide d'un acte d'adhésion ou par convention collective de travail, la mesure ne peut rester d'application plus de trois ans.

4. La mesure ne peut pas **restreindre inutilement les droits d'autrui et doit être proportionnelle**.

Les différents intérêts en présence, dont ceux des autres candidat-e-s potentiel-le-s, doivent être pris en considération. La mesure doit être appropriée et nécessaire, et proportionnelle à l'objectif visé.

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** de tou-te-s les candidat-e-s 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'action positive

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-si 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-cà la candidat-e du sexe sous-représenté lorsqu'il reste deux personnes possédant des qualités comparables à l'issue de la procédure de sélection. En tant qu'employeur, vous devez 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.



Prévenir la discrimination

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

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

L'offre d'emploi est la première étape de la procédure de recrutement et donne le ton pour la suite de la sélection. Elle doit dès lors viser tous les groupes intéressés, de manière à attirer le plus grand nombre de candidat-e-s qualifié-e-s possible.

Il est donc interdit de mentionner le sexe du-de la candidat-e recherché-e dans l'offre d'emploi (à l'exception des cas énumérés ci-dessus) ou de faire référence aux autres critères de la Loi Genre : grossesse, procréation médicalement assistée, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales, expression de genre, identité de genre, caractéristiques sexuelles et transition médicale ou sociale. La mention d'informations de ce type pourrait en effet donner à de nombreuses personnes l'impression d'être exclues et les inciter à ne pas poser leur candidature.

Il est important que la description du profil recherché puisse s'appliquer aussi facilement aux femmes qu'aux hommes. Lors de la rédaction de l'offre d'emploi, vous devez donc utiliser les formulations les plus neutres possible. Vous avez pour cela différentes stratégies à votre disposition :

- **utiliser des termes et des titres de fonction sexuellement neutres** (exemples : juge, responsable, analyste, architecte, spécialiste, etc.) ;
- en l'absence de termes neutres, **utiliser la double ou la triple forme si elle existe** (exemples : ouvrier/ouvrière, assistant/assistante, vendeur/vendeuse, etc.) ;
- ajouter la mention **M/F/X (ou varier l'ordre : F/M/X)** après le titre de la fonction ;
- s'adresser directement aux candidat-e-s en les **vouvoyant** ou en les **tutoyant**. Éviter de parler d'eux-elles en écrivant « il », « elle » ou « il-elle » ;
- **éviter les descriptions stéréotypées** (exemples : « être un homme de parole », « une fée du logis », etc.) ;

- **ne pas utiliser de qualifications trop générales ou inutiles**, comme « toujours disponible » ou « flexibilité énorme », qui risqueraient surtout de décourager les candidates. Celles-ci pourraient en effet craindre d’avoir alors plus de mal à concilier travail et vie privée, sachant qu’en pratique, elles continuent de s’occuper davantage du ménage que les hommes. Si la fonction requiert de la flexibilité, formulez cela le plus concrètement possible (exemple : « être aussi disponible le soir 2 jours par semaine ») ;
- **décrire les tâches à effectuer avec un maximum d’objectivité, en utilisant des termes sexuellement neutres.**

Une offre d’emploi discriminatoire peut déjà constituer en soi une forme de discrimination. 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 problématiques dans les offres d’emploi

« Nous cherchons un enseignant enthousiaste et motivé. »

« Nous cherchons des hôtesse pour accueillir et accompagner les participants [...] »

« [...] 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 M/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.

En tant qu'employeur, vous n'avez pas le droit de poser n'importe quelle question durant cet entretien. Vous ne pouvez demander des renseignements que si ceux-ci ont **un lien direct avec l'offre d'emploi ou les compétences professionnelles** du-de la candidat-e.

Certaines questions sont non seulement indiscrètes, mais aussi interdites par la loi.

Exemples de questions que vous n'avez pas le droit de poser

« Êtes-vous marié-e ? »

« Êtes-vous divorcé-e ? »

« Avez-vous des enfants ? »

« Combien d'enfants avez-vous ? »

« Quel âge ont vos enfants ? »

« Aimeriez-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 n'oblige les candidat-e-s à vous fournir des renseignements d'ordre privé. Un-e candidat-e a donc parfaitement le droit de refuser de répondre à de telles questions. Le cas échéant, vous ne pourrez pas le lui reprocher par la suite. Une candidate a aussi le droit de ne pas vous avertir qu'elle est enceinte et ne peut pas être sanctionnée pour cela. Le fait qu'elle ne vous a pas informé de sa grossesse ne constitue par exemple pas un motif valable pour ne pas l'engager ou pour la licencier.

Si vous souhaitez en revanche faire comprendre aux candidat-e-s que le fait qu'ils-elles ont des enfants ne pose aucun problème, présentez-leur les possibilités que vous leur proposez (comme le travail à domicile), mais évitez de leur poser des questions à ce sujet.



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

L'article 40bis de la Loi sur le travail⁹ stipule que si un contrat n'est pas renouvelé pendant une grossesse et qu'il peut être démontré que l'employeur était au courant de la grossesse, le non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse.

Il stipule également que la travailleuse a le droit de demander le motif du non-renouvellement. Si l'employeur ne peut démontrer que la grossesse n'a pas joué un rôle, il est tenu de verser une indemnité forfaitaire.

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.



⁹ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=&cn_search=1971031602&caller=li&&view_numac=1971031602nl

4. Check-list pour des engagements non discriminatoires

Cette check-list peut vous aider à éviter la discrimination fondée sur le genre à chaque phase de la procédure d'embauche.

	OUI	NON
1. L'analyse de la fonction		
La description de fonction présente-t-elle les tâches à effectuer de manière détaillée et objective ?		
Mentionne-t-elle des exigences inutiles et qui risqueraient de décourager certain-e-s candidat-e-s ?		
Le profil recherché repose-t-il sur des compétences dont la description est sexuellement neutre ?		
2. L'offre d'emploi		
L'offre d'emploi ne s'adresse-t-elle pas à un genre spécifique ?		
Si c'est le cas, y a-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante qui le justifie ?		
La mention M/F/X figure-t-elle dans l'offre d'emploi ?		
Le titre de la fonction est-il sexuellement neutre ?		
L'offre d'emploi a-t-elle été rédigée de manière sexuellement neutre ?		
Le diplôme requis est-il décrit de manière sexuellement neutre ?		
Les expressions stéréotypées ont-elles été supprimées de l'offre d'emploi ?		
3. L'entretien d'embauche		
Le jury responsable de la sélection est-il suffisamment diversifié ?		
Les personnes responsables de la sélection connaissent-elles la législation anti-discrimination ?		
Les personnes responsables de la sélection savent-elles quelles sont les questions qu'elles ne sont pas autorisées à poser (grossesse, maternité, etc.) ?		
Existe-t-il une grille d'évaluation afin de juger tou-te-s les candidat-e-s de manière égale et identique, en leur posant les mêmes questions, etc. ?		
La décision finale repose-t-elle sur d'autres critères que les compétences des candidat-e-s ?		

Apporter la preuve de la discrimination

En cas de problème, le législateur a 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.

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 avez décidé de ne pas engager quelqu'un, vous n'êtes nullement tenu de vous justifier. Cependant, il est préférable de répondre aux candidat-e-s qui vous demandent pourquoi ils-elles n'ont pas été retenu-e-s.

2. Tests de situation

Depuis 2018, les **inspecteur-ric-e-s du travail de l'État fédéral et de la Région de Bruxelles-Capitale** peuvent, à certaines conditions¹⁰, se faire passer pour des client-e-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.



¹⁰ Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, M.B., 5 février 2018 ; loi du 1^{er} avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination, M.B., 28 avril 2022 ; 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 ; ordonnance du 1^{er} juin 2023 portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi, M.B., 29 juin 2023.

Sanctions et indemnisations

Lorsque l'Institut reçoit un signalement, il cherche avant tout à trouver une solution **extra-judiciaire**. Moyennant l'accord de la victime, la partie accusée de discrimination est informée de ce signalement et du cadre législatif dans lequel il s'inscrit, et est invitée à réagir. En fonction de sa réponse et des attentes de la victime, l'Institut s'efforce de parvenir à une solution adéquate.

Si, en tant qu'employeur, vous vous rendez coupable d'un acte de discrimination intentionnel ou non, vous risquez de devoir vous justifier devant un-e juge ou de vous voir condamner à verser une **indemnisation**. La victime peut alors demander au-la juge de vous obliger :

- Soit à lui verser une **indemnité forfaitaire** correspondant à une **rémunération brute de six mois**, soit de trois mois si vous démontrez que le traitement défavorable aurait également eu lieu en l'absence de discrimination (si le-la candidat-e n'aurait de toute façon pas été engagé-e pour d'autres raisons).
- Soit à l'indemniser pour le **préjudice réellement subi** (à charge de la victime d'en prouver l'étendue).

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**.

Les mêmes sanctions s'appliquent aux injonctions de discriminer.

À qui pouvez-vous vous adresser ?

Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations au sujet de l'évaluation de la diversité au sein de votre entreprise, vous pouvez vous adresser à :

- Votre [organisation d'employeurs](#)
- À Bruxelles, vous pouvez également prendre contact avec [Actiris](#) à ce sujet :
 - par téléphone : 02 505 77 05
 - par courrier électronique : servicediversite@actiris.be

Pour de plus amples informations concernant vos droits et obligations en tant qu'employeur, vous pouvez contacter :

- [L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)
 - par téléphone (appel gratuit) : 0800 12 800
 - par courrier électronique : info@iefh.be

En tant qu'institution publique indépendante, l'Institut a pour mission de protéger et de promouvoir le principe de l'égalité des femmes et des hommes, en luttant contre toute forme d'inégalité. Il peut vous fournir des conseils relatifs à l'application du cadre juridique en vigueur.

L'Institut souhaite par ailleurs encourager les entreprises à élaborer une politique de promotion de la diversité. Diverses informations et bonnes pratiques ont donc été rassemblées à cette fin sur son site web destiné aux employeurs Gender@Work : <https://genderatwork.be>.

Législation internationale, européenne et belge

- Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)
- Convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (« Loi Genre »)
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail
- Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi
- Loi du 28 juillet 2011 relative à la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale
- 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
- 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
- Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive
- Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale
- Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs
- Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail

Colophon

Date de publication : septembre 2025.

Éditeur responsable

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

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Place Victor Horta 40

1060 Bruxelles

T +32 2 233 44 00

info@iefh.be

iefh.be

Numéro de dépôt

D/2025/10.043/25

Graphisme

The Design Factory

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

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

