

VERMOED JE EEN MOGELIJKE DISCRIMINATIE IN EEN ARBEIDSRELATIE ?

IS ER EEN RECHTSTREEKSE OF ONRECHTSTREEKSE LINK MET EEN BESCHERMD CRITERIUM ?

GENDERWET	ANTIRACISMEWET	ANTIDISCRIMINATIEWET		
<ul style="list-style-type: none"> • Geslacht • Bij associatie : • Zwangerschap • Bevalling • Moederschap • Genderidentiteit • Genderexpressie • Geslachtsverandering 	<ul style="list-style-type: none"> • Afkomst • Nationale of etnische afstamming • Huidskleur • Nationaliteit • Zogenaamd ras 	<ul style="list-style-type: none"> • Burgerlijke staat • Fysiek of genetisch kenmerk • Geboorte • Handicap • Huidige of toekomstige gezondheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Leeftijd • Geloof of levensbeschouwing • Politieke overtuiging • Seksuele geaardheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale afkomst • Syndicale overtuiging • Taal • Vermogen

NEE

JA

OVER WELK VERBODEN GEDRAG GAAT HET ?

DISCRIMINATIE

DELICTEN

Is er een verschil in behandeling voor een vergelijkbare situatie? (=direct onderscheid)

Is er een ogenschijnlijk neutrale maatregel die bepaalde groepen in het bijzonder schaadt? (=indirect onderscheid)

Heeft iemand opdracht gegeven om te discrimineren?

Weigert men een redelijke aanpassing aan een persoon met een beperking?

Gaat het om pesterijen of intimidatie (omwille van een beschermd criterium)?

Gaat het om een haatmisdrijf (bv. slagen en verwondingen)?

Zet men aan tot discriminatie, haat, segregatie of geweld omwille van een beschermd criterium?

Gaat het om opzettelijke raciale discriminatie?

Gaat het om discriminatie (eerste vijf gedragingen) door een ambtenaar?

IS HET ONDERSCHIED GERECHTVAARDIGD ?

• er is een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
• er is een passende en noodzakelijke rechtvaardiging

DE AANPASSING IS REDELIJK ?

INTERNE PROCEDURE
Informeel: vertrouwenspersoon
Formeel: preventieadviseur (Welzijnswet)

• het misdrijf en het feit dat het opzettelijk was, kunnen bewezen worden

• de dader heeft de bedoeling aan te zetten tot...
• gesproken of geschreven in het openbaar

• er is een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
• er is een passende en noodzakelijke rechtvaardiging

GERECHTVAARDIGD

NIET GERECHTVAARDIGD

DE AANPASSING IS ONREDELIJK

JA

OPGELOST

GEEN OPLOSSING

NEE

JA

NEE, VRIJHEID VAN MENINGSUITING

JA

GERECHTVAARDIGD



onderhandelde oplossing
stakingsvordering
vordering tot schadevergoeding



Klacht bij de politie
Arbeidsinspectie
Parket / Auditoraat



ER IS EEN HAATMOTIEF T.A.V. EEN BESCHERMD CRITERIUM

NEE
GEEN STRAF-
VERZWARING

JA
MOGELIJKE
VERZWARING
STRAF



Volg de online opleiding op www.ediv.be

> HOE REAGEREN ?

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 31 08 - www.diversiteit.be



Y A-T-IL UN SOUPÇON DE COMPORTEMENT DISCRIMINANT DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ?

Y A-T-IL UN LIEN DIRECT OU INDIRECT AVEC UN CRITÈRE PROTÉGÉ ?

LOI GENRE	LOI ANTIRACISME	LOI ANTIDISCRIMINATION		
<ul style="list-style-type: none"> • Sexe et assimilés : • Grossesse • Accouchement • Maternité • Identité de genre • Expression de genre • Changement de sexe 	<ul style="list-style-type: none"> • Ascendance • Couleur de peau • Nationalité • Origine nationale ou ethnique • Prétendue race 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge • Caractéristiques physiques ou génétiques • Convictions politiques • Convictions religieuses ou philosophiques • Convictions syndicales 	<ul style="list-style-type: none"> • État civil • État de santé actuel ou futur • Fortune • Handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Langue • Naissance • Orientation sexuelle • Origine sociale

NON

OUI

QUEL EST LE COMPORTEMENT INTERDIT ?

DISCRIMINATION

Y a-t-il un traitement différent dans une même situation? (=distinction directe)

Y a-t-il une mesure neutre qui lèse certains groupes de manière disproportionnée? (=distinction indirecte)

Y a-t-il une injonction de discrimination?

Refuse-t-on un aménagement à une personne handicapée?

Y a-t-il un harcèlement ou une intimidation (visant un critère protégé)?

Y a-t-il un comportement de haine (ex. des coups et blessures)?

Y a-t-il une incitation à la violence, la haine, la ségrégation ou la discrimination envers un des critères?

Y a-t-il une discrimination raciale intentionnelle?

S'agit-il d'une discrimination (5 premiers comportements) par un fonctionnaire?

DÉLITS

S'AGIT-IL D'UNE DISTINCTION JUSTIFIÉE ?

• il y a une exigence professionnelle essentielle et déterminante
• il existe une justification objective et raisonnable

JUSTIFIÉ

NON JUSTIFIÉ



Négociation
Action en cessation ou réparation (justice)

LA DEMANDE EST-ELLE RAISONNABLE? (OU JUSTIFIÉE)

LA DEMANDE EST DÉRAISONNABLE (OU NON JUSTIFIÉE)

OUI



PROCÉDURE INTERNE
Informelle : personnes de confiance
Formelle : conseillers de prévention (Loi Bien-être)

RÉSOLU

NON RÉSOLU

INTENTION

NON

OUI



Plainte à la police
Inspection du travail
Parquet / Auditorat

• on peut prouver l'intention de l'auteur

NON

OUI

IL EXISTE UN MOTIF ABJECT (HAINE) CONTRE UN CRITÈRE PROTÉGÉ

NON, PAS DE CIRCONSTANCE AGGRAVANTE

OUI, POSSIBLE AGGRAVATION DE LA PEINE



• l'auteur a l'intention d'inciter à...
• dit ou écrit en public

NON, LIBERTÉ D'EXPRESSION

OUI



• il y a une exigence professionnelle essentielle et déterminante
• il existe une justification objective et raisonnable

JUSTIFIÉ



INTENTION

NON

OUI



Suivez la formation en ligne sur www.ediv.be

> COMMENT AGIR ?

Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 138 rue Royale, 1000 Bruxelles
+32 02 212 30 00 - www.diversite.be

