

# RECRUTEMENT, DIVERSITÉ ET LÉGISLATION

## Quelques points de repère sur les textes les plus importants

La législation belge sur la diversité au travail se répartit pour l'essentiel en quatre groupes de textes. Ils ne sont pas tous spécifiques aux matières emploi et appliquent des traités internationaux et des textes de l'Union européenne.

- Selon le niveau de pouvoir : au fédéral, on trouve des lois qui prennent comme point de départ le droit à la non-discrimination. Au niveau des Régions, les textes qui concernent les employeurs de droit privé sont des textes incitatifs.
- Selon la base de la discrimination : le genre et les autres bases de discrimination sont traités par des textes différents au fédéral. Au niveau des Régions, c'est la politique de l'emploi des personnes handicapées qui se distingue des textes plus transversaux.

	> Genre	> Autres discriminations	> Dont handicap
Fédéral	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination  Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	
Wallonie	Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (modifié en 2009 et 2012)		Législation mise en œuvre par le Secteur handicap de l'AVIQ (ex Awiph), voir <a href="https://www.awiph.be/vosbesoins/se_former_travailler/employeurs/index.html">https://www.awiph.be/vosbesoins/se_former_travailler/employeurs/index.html</a>
Bruxelles	Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi		Législation mise en œuvre par Phare (Cocof), voir <a href="http://phare.irisnet.be/activités-de-jour/emploi/">http://phare.irisnet.be/activités-de-jour/emploi/</a>

ENFIN,  
IL EST TOUJOURS  
BON DE RAPPELER

**la liste précise, qu'a  
définie la législation,  
des bases de  
discrimination :**

**l'âge, le sexe, l'état  
civil, la naissance, la  
« race », la couleur,  
l'ascendance ou l'origine  
nationale ou ethnique,  
la langue, les convictions  
religieuses, politiques  
ou philosophiques,  
l'affiliation à une  
organisation syndicale ou  
à une autre organisation,  
l'orientation sexuelle,  
un handicap, le passé  
médical, l'état de  
santé actuel ou futur,  
une caractéristique  
physique ou génétique,  
la fortune, l'origine  
sociale – « lorsque ces  
éléments ne présentent  
aucun rapport avec la  
fonction ou la nature  
de l'entreprise, sauf  
si des dispositions  
légalles l'y autorisent  
ou l'y contraignent »  
précise le Code de non-  
discrimination de la CCT  
n°38.**

## QUELQUES PRÉCISIONS ET COMPLÉMENTS

- eDIV est une formation en ligne, gratuite, sur les lois anti-discrimination belges. Elle est basée sur des dizaines d'exemples concrets, <http://www.ediv.be/>. En 2016, elle s'est élargie à tous les aspects « diversité » des ressources humaines : recrutement, mais aussi gestion d'équipe et politique stratégique.
- Dans le même esprit mais sur la thématique plus large de la diversité, l'ULg et le Cripel ont publié un guide gratuit, « Gérer la diversité au quotidien » : <http://diversitegrh.canalblog.com/archives/2014/04/07/29611046.html>
- Les syndicats et les employeurs s'intéressent à la diversité et sont mobilisés dans la mise en œuvre de la législation fédérale et des initiatives régionales.
- Les acteurs bruxellois bénéficient à l'heure actuelle des ressources les plus riches en matière de diversité. Chez Actiris, une cellule est entièrement consacrée à ces questions. Elle propose un accompagnement stratégique aux employeurs et valorise leurs efforts par l'octroi d'un « Label Diversité ».  
<http://www.diversite.irisnet.be/>  
02/505.77.05
- Pour les questions relatives aux législations fédérales, s'adresser à Unia, le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances  
<http://www.diversite.be/>  
02/212.30.00
- à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes  
<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>  
02/233.42.65
- En matière de handicap, c'est un fait malheureusement peu connu, mais le refus d'accommodement raisonnable (ici dans une procédure d'embauche) est un acte de discrimination directe et donc illégal et passible de poursuites.
- Pour rafraîchir ses connaissances en matière de permis de travail : <http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/dispense-permis-de-travail>

### > Sources en ligne

<http://www.ediv.be/>

<http://www.diversite.be/emploi>

<http://www.diversite.irisnet.be/-Legislations-.html>

<http://socialsante.wallonie.be/?q=action-sociale/egalite-des-chances/>

<http://www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be/fr/gender/>