



# DISCRIMINATION AU TRAVAIL: QUE FAIRE?



## Qu'est-ce que la discrimination au travail ?

La discrimination est l'acte de défavoriser une personne sur la base d'un motif tel que la race, le sexe, l'âge, la religion ou encore l'état de santé.

Exemple : Un employeur qui refuse d'embaucher des femmes désirant fonder une famille. Il y a discrimination liée au sexe.

## Quelles sont les différentes formes de discrimination ?

- **La discrimination directe** : quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait dans une situation comparable, sur base d'un des critères énoncés dans la législation

Exemple : Un article d'un règlement intérieur réserve aux hommes seulement la faculté de demeurer dans l'entreprise après 50 ans. Il y a discrimination liée au sexe et à l'âge.

- **La discrimination indirecte** : une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui sont susceptibles d'entraîner pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour les personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Exemple : ne pas permettre aux salarié.e.s à temps partiel de bénéficier d'une prime, alors que plus de 80% des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes. Il y a discrimination liée au sexe.

- **Le harcèlement sexuel** : Il s'agit d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.
- **Le harcèlement moral** : Il s'agit d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement peut devenir discriminatoire lorsqu'il repose sur l'un des critères énoncés dans la loi.

*"Cette femme avait un handicap physique; elle marchait avec des béquilles. Lorsqu'elle entra dans le bureau, il y avait comme un lourd silence qui s'imposait, alors même qu'on parlait bruyamment un instant auparavant. Je n'aurais pas voulu être à sa place... Dès qu'elle sortait, c'était les railleries, les moqueries." Claudine, 28 ans*

## Quels sont les critères prohibés?

La législation luxembourgeoise couvre la discrimination relative au sexe, à la religion, aux convictions, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au handicap, à la nationalité, à la race et à l'ethnie.

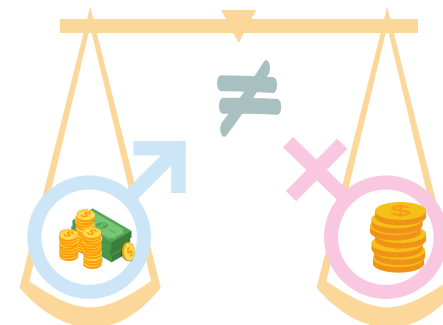
## Qui est protégé ?

- Tous les salariés ou non salariés (stagiaires, bénévoles, etc.)
- Les candidats à un emploi ou à un stage
- Les personnes témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires

La discrimination est prohibée dans l'embauche, les activités non salariées ou au travail, y compris dans la sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

Il est également interdit de discriminer dans l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail.

Enfin, la loi interdit de discriminer dans le cadre du licenciement ainsi que le salaire, l'affiliation à, et l'engagement dans une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.



## Peut-on enregistrer son employeur ?

Cette question se pose par une grande majorité de salariés qui souhaitent trouver un moyen de preuve efficace.

Conformément à la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée, celui qui enregistre une personne à son insu dans le cadre privé est passible d'une peine de **prison de 8 jours à un an** et/ou d'une amende de **2.500 à 50.000 euros**. Il en va de même envers la personne qui a conservé un tel enregistrement, même si ce dernier n'est pas de son fait.

Dans le code pénal et le code civil, les preuves illicites sont considérées comme irrecevables.

Cependant, l'arrêt de la Cour de cassation du **22 novembre 2007, dans l'affaire n° 2474** a fait évoluer les choses: en matière pénale, certaines conditions doivent être remplies pour permettre au juge d'écarter la preuve illicite.

« Lorsque mon patron a eu connaissance de mon homosexualité, revirement de situation : la promotion qu'il me promettait depuis des mois a été obtenue par mon collègue . »

Pierre, 36 ans

« Je suis métisse mais j'ai la peau et les yeux clairs. Depuis que mes collègues ont vu une photo de ma mère qui est noire, je suis victime de moqueries incessantes. Du jour au lendemain, les surnoms racistes font partie de mon quotidien au bureau. »

Marie, 27 ans

## Plus d'information ? Contactez nous!

[www.letzriseup.com](http://www.letzriseup.com)  
[info@letzriseup.com](mailto:info@letzriseup.com)



## Que faire ?

1. Parlez-en à vos collègues et à votre entourage
2. Examinez la politique anti-discrimination de votre entreprise
3. Consignez chaque action discriminatoire et conservez tous les éléments auxquels vous avez accès
4. Rapportez la situation à la délégation du personnel/au délégué à l'égalité de votre entreprise, ou directement à votre employeur/responsable
5. Déposez une plainte interne en suivant les procédures de l'entreprise
6. Si votre employeur ne fait rien pour remédier à la situation, contactez un organisme compétent (voir liste ci-dessous).

## Qui contacter ?

### Le Centre à l'égalité de traitement (CET)

Cet organisme a pour but de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination.

Il peut apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

#### Contact:

65, route d'Arlon, L-1140 Luxembourg

☎ +352 28 37 36 35

[Info@cet.lu](mailto:Info@cet.lu)

Site internet: [www.cet.lu](http://www.cet.lu)

### Les syndicats

Les syndicats peuvent agir en justice en faveur d'un salarié ou d'un candidat à un emploi, à une formation... à partir du moment où l'intéressé ne s'y oppose pas.

Ils peuvent également accompagner une victime dans ses démarches. Un mandat n'est pas nécessaire.

## Contact

### OGBL

31, rue du Fort Neipperg L-2230 Luxembourg

☎ +352 26 54 37 77

[ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

Site internet: [ogbl.lu](http://ogbl.lu)

### LCGB

11 Rue du Commerce L-1351 Gare Luxembourg

☎ + 352 49 94 24-222

[infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

Site internet: [lcgb.lu](http://lcgb.lu)

### L'inspection du Travail et des Mines (ITM)

3, Rue des Primeurs, L-2361 Strassen

☎ +352 247-76100

[Contact@itm.etat.lu](mailto:Contact@itm.etat.lu)

Site internet: [www.itm.lu](http://www.itm.lu)

### Les associations de lutte contre les discriminations agréées :

- Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (en abrégé « A.S.T.I. »)
- Centre de Liaison, d'Information et d'Aide pour les Associations issues de l'Immigration au Luxembourg (CLAE)
- Action Luxembourg Ouvert et Solidaire - Ligue des droits de l'homme (ALOS LDH)
- Caritas Luxembourg a.s.b.l.
- MEMOSHOAH – Luxembourg
- Femmes en Détresse Asbl
- Association pour la Promotion de la Transparence ( APPT a.s.b.l.)
- Passerell
- INFO-HANDICAP - Conseil National des Personnes Handicapées
- Chiens Guides d'Aveugles au Luxembourg
- Conseil National des Femmes du Luxembourg, Asbl ( CNFL)
- Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC)

