Grossesse au travail

Guide à l'usage des travailleuses et des employeurs pour un traitement sans discrimination

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be

L'Institut tient à remercier l'ensemble des professionnel·le·s dont l'expertise a été d'un grand soutien dans la réalisation de la première édition de ce guide (2013) : Patricia Biard (CSC), Françoise Claude (Mutualité Socialiste), Patricia De Marchi (CGSLB), Soizic Dubot (Vie Féminine), Martine Le Garroy (CNE), Lieve Lembrechts (Université de Hasselt), Chris Van Laere (SPF Emploi), Gitta Vanpeborgh (ABVV) et Frank Van Swalm (Kind en Gezin).

Certains témoignages de cette brochure sont basés sur des signalements réellement introduits auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. D'autres témoignages sont extraits de la recherche « Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique », publiée par l'Institut en 2010, puis renouvelée en 2017 sous le titre « Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique ».

Dans ce document, nous utilisons le féminin neutre, qui inclut toutes les personnes susceptibles de tomber enceintes. Le mot « employeur » fait référence à l'employeur comme structure (par exemple une société, entreprise, association…), et non pas comme individu.

Contenu

Avant-propos 3

INTRODUCTION. GROSSESSE AU TRAVAIL 4

1. Un guide pour l'employeur et la travailleuse 5
2. Un guide pratique 7

PISTE 1. RECONNAITRE LES PRÉJUGÉS ET LA DISCRIMINATION 8

1. Préjugés sur la grossesse et la discrimination qui en résulte 9
2. La discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail : est-ce possible dans mon organisation ? 11
3. La discrimination dans la législation 12

PISTE 2. PRÉVENIR LA DISCRIMINATION : DROITS ET OBLIGATIONS DE LA TRAVAILLEUSE ET DE L'EMPLOYEUR 14

1. Une communication ouverte : une situation gagnant-gagnant pour les deux parties 15
2. Annonce de la grossesse 15
3. Les mesures de protection de la maternité 16
   - 3.1. Absence autorisée pour consultations prénatales 16
   - 3.2. Interdiction de prester des heures supplémentaires et du travail de nuit 16
   - 3.3. Protection contre les risques liés au travail 17
   - 3.4. Protection contre le licenciement 20
4. La discrimination pendant le congé de maternité 22
5. La reprise du travail 23
6. Informations pratiques 25

PISTE 3. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION 26

1. Que faire face à la discrimination ? 27
2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 27

Avant-propos

Comment un évènement, communément perçu dans notre société comme étant « heureux », peut-il être vécu négativement au sein de l'entreprise ?

L'Institut reçoit chaque année de nombreux signalements de travailleuses discriminées sur leur lieu de travail en raison de leur grossesse ou de leur maternité, de même que des demandes d'informations d'employeurs sur les législations existantes. Chaque jour, nous constatons le manque d'informations chez les travailleuses et les employeurs, et par conséquent, le manque de prise de conscience face à une situation discriminante.

- La grossesse peut nécessiter des ajustements au sein de l'entreprise ; ces changements doivent être accompagnés avec bienveillance et sans préjugés.
- Une femme n'a pas à être discriminée, rejetée, harcelée, en raison de sa grossesse ou de sa maternité.
- Une travailleuse enceinte implique pour l'employeur de nombreuses adaptations et donc des réactions parfois inadaptées, mais sans, pour autant, intention de discriminer.
- La grossesse et la maternité sont des enjeux de taille dans une société responsable et égalitaire telle que la nôtre.

Ces principes, une fois partagés et intégrés par tous, contribuent activement à la lutte contre les discriminations.

Afin d'aider aussi bien les employeurs que les travailleuses, nous avons conçu ce guide qui fournit une série de conseils et réflexes à adopter au sein de l'entreprise en cas de grossesse ou de maternité d'une travailleuse. Cette publication a pour but d'informer sur les lois et les démarches légales à suivre. Elle fournit également une série de conseils, sans discours moralisateur, en vue de sensibiliser, d'apprendre à éviter les quiproquos, à diminuer les tensions et à simplifier les périodes de transitions et de changements.

La travailleuse a certains devoirs vis-à-vis de l'employeur, et doit respecter quelques démarches. L'employeur quant à lui, en tant que bon manager, est le garant de la bonne prise en charge de la travailleuse enceinte, de l'acceptation de la situation par les collègues et de son accueil à son retour de maternité. La communication, l'échange et le respect des lois permettent de passer ce carrefour, dans la vie de la travailleuse et de l'entreprise, sans incident.

Michel Pasteel et Liesbet Stevens
La direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Mai 2025

Ce guide fournit une série de conseils et réflexes à adopter au sein de l'entreprise en cas de grossesse ou de maternité d'une travailleuse.

Introduction

Grossesse au travail

Il existe un réel manque d'information sur la grossesse, tant chez les travailleuses que chez les employeurs.

La grossesse est généralement une période de joie. L'arrivée d'un enfant émerveille les parents et réjouit leurs proches. Qu'on le veuille ou non, l'employeur et les collègues sont également associés à ce changement dans la vie de leur collaboratrice. Parfois, c'est ici que les choses se compliquent et que certaines zones d'ombre commencent à se dessiner.

Il ressort de l'étude 'Grossesse au travail', réalisée à la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes[1], que trois travailleuses sur quatre subissent au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable en raison de leur grossesse ou maternité.

Cette enquête révèle également, tant chez les travailleuses enceintes que chez les employeurs, un manque criant d'information sur leurs droits et obligations, ainsi que leur difficulté à se frayer un chemin dans le traitement administratif de la relation de travail en cas de grossesse.

Ce guide s'adresse aux employeurs et aux travailleuses qui, face à un cas de grossesse et de maternité au sein de l'organisation, se posent des questions. Illustré d'exemples réels[2] extraits de signalements reçus par l'Institut, et de divers constats dégagés par les études « Grossesse au travail », ce guide livre une foule de recommandations pour les deux parties sur les choses à faire et à ne pas faire en matière de grossesse au travail. Car aujourd'hui encore, le défi reste de taille.

1. Un guide pour l'employeur et la travailleuse

Ce guide se veut un instrument pratique, pour l'employeur et la travailleuse, visant à prévenir et à lutter contre la discrimination et les préjugés liés à la grossesse et à la maternité.

En tant qu'employeur, vous souhaitez traiter correctement vos travailleuses enceintes, sans discrimination ni préjugés ?

Ce guide vous livre des pistes d'actions en soulignant aussi bien vos obligations en tant qu'employeur que les attitudes qui peuvent favoriser le bien-être au travail dans votre entreprise.

1 Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017. (Cette publication peut être téléchargée gratuitement sur le site de l'Institut : https://iefh.be)

2 Ces témoignages sont basés sur des faits réels. Les noms des personnes ont toutefois été modifiés, pour des raisons de respect de la vie privée.

Ce guide se veut un instrument pratique, visant à prévenir et à lutter contre la discrimination et les préjugés liés à la grossesse, à l'accouchement et à la maternité.

Les préjugés relatifs aux femmes enceintes dégradent leur environnement de travail et peuvent avoir des conséquences négatives aussi bien sur leur productivité que sur leur santé.

En tant que travailleuse, vous voulez un enfant, vous êtes enceinte ou jeune maman ?

Ce guide a pour but de vous informer sur vos droits et vos obligations en matière de protection de la maternité, ainsi que sur les actions possibles en cas de discrimination.

Votre bonus n'est pas payé de la même façon que vos collègues parce que vous avez bénéficié d'un congé de maternité ? Vos jours de congé de maternité sont déduits de votre solde de jours de congés ? Vous êtes licenciée en raison de votre grossesse ? Un employeur refuse de vous engager en raison de votre grossesse ou même de votre désir de grossesse ? Toutes ces situations constituent des discriminations liées à la maternité auxquelles vous pourriez être confrontée.

2. Un guide pratique

Ce guide propose trois pistes concrètes pour un traitement sans discrimination.

Piste 1 :
Reconnaitre les préjugés et la discrimination

Prévenir ou lutter contre la discrimination implique de pouvoir identifier cette situation.

Focus :

- La discrimination peut-elle concerner mon organisation ?
- Les différentes formes de discrimination.
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Piste 2 :
Prévenir la discrimination : droits et obligations de la travailleuse et de l'employeur

Dans un ensemble de situations de travail (entretien d'embauche, protection de la maternité, pause d'allaitement, etc.) liées directement ou indirectement à la maternité, il est possible de prévenir la discrimination à l'égard des travailleuses.

Focus :

- Comment annoncer la grossesse à l'employeur ?
- Grossesse sur le lieu de travail, que mettre en œuvre ?
- Les mesures de protection de la maternité.
- La discrimination pendant le congé de maternité.
- Le retour au travail de la travailleuse.

Piste 3 :
Lutter contre la discrimination

En cas de discrimination subie par soi-même ou une collègue, des pistes d'actions concrètes existent pour faire cesser cette situation.

Focus :

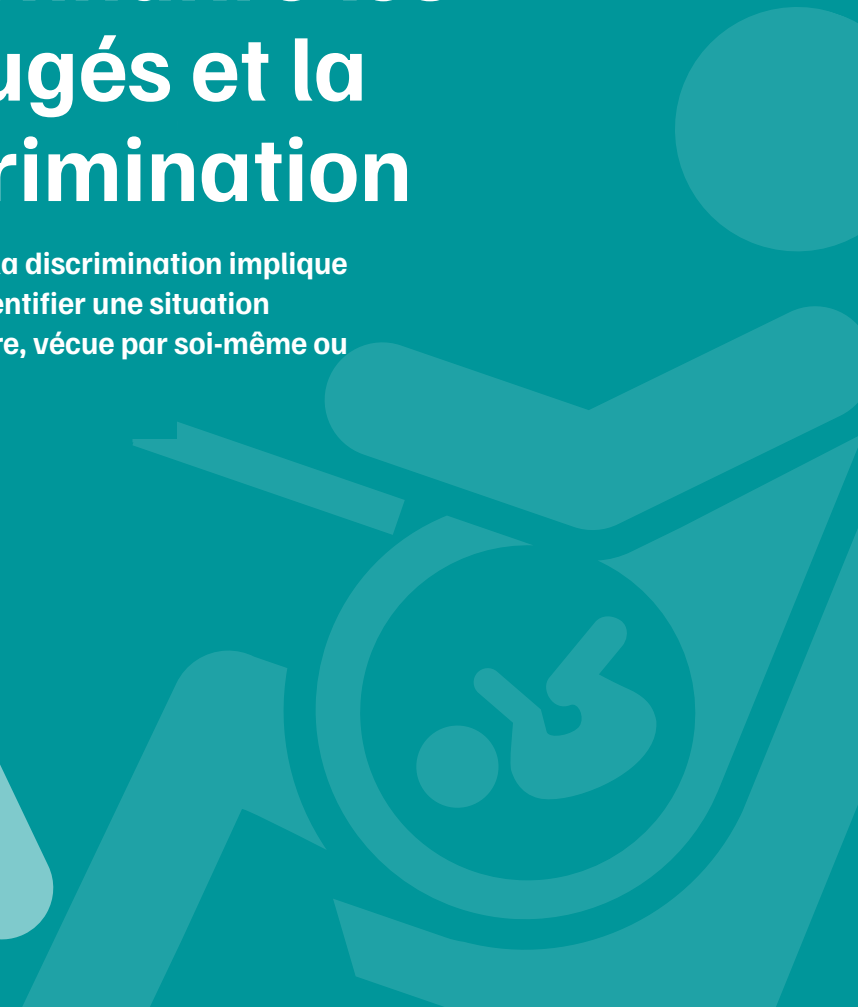
- Face à la discrimination, comment réagir ?
- Comment s'orienter vers un soutien ?
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Ce guide propose trois pistes concrètes pour un traitement sans discrimination.

Piste 1

Reconnaitre les préjugés et la discrimination

Lutter contre la discrimination implique de pouvoir identifier une situation discriminatoire, vécue par soi-même ou une collègue.



1. Préjugés sur la grossesse et la discrimination qui en résulte

Les préjugés sont des assertions rarement fondées sur des faits et souvent erronées. Les préjugés peuvent engendrer des discriminations. Il s'agit donc à tout moment d'y mettre un terme au sein de l'organisation.

Quelques idées reçues bien ancrées :

« N'engagez pas de femme, car elle pourrait tomber enceinte. »

Ce qu'il faut savoir : c'est une discrimination. Par ailleurs, rien ne garantit qu'un homme engagé à la place d'une femme ne s'absentera jamais longuement : tout·e salarié·e peut être confronté à un imprévu ou à une absence prolongée, quelle qu'en soit la raison (maladies, accidents…).

« Les femmes enceintes sont un vrai coût pour l'entreprise. »

Ce qu'il faut savoir : les indemnités liées à la maternité sont prises en charge par la sécurité sociale et la mutualité, et non par l'employeur. Ce n'est donc pas en termes de « coût », mais d'« organisation » (notamment pour trouver un·e remplaçant·e) que l'adaptation se pose pour l'employeur.

« C'est une affaire familiale, les femmes enceintes n'ont rien à faire sur le lieu de travail. D'ailleurs, elles sont inaptes au travail. »

Ce qu'il faut savoir : la grossesse n'est pas une maladie. Dans la grande majorité des cas, les femmes enceintes poursuivent leur activité professionnelle sans difficulté. Lorsque des aménagements sont nécessaires, ceux-ci doivent être faits dans le respect des droits de la salariée, sans remettre en question ses compétences ou sa place dans le milieu professionnel.

Quelques exemples de discrimination :

« Lorsque je suis revenue au travail, mon remplaçant avait apparemment si bien convenu que j'ai dû retravailler dans un autre département, avec un travail tout à fait différent et un salaire moindre. »

Ce qu'il faut savoir : le comportement de l'employeur est discriminatoire. À la fin du congé de maternité, la travailleuse doit retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé ou un emploi équivalent avec la même rémunération. Aucun changement du contrat de travail ne peut lui être imposé.

« Mon employeur m'a menacée de licenciement si je tombais enceinte une troisième fois. »

Ce qu'il faut savoir : la législation interdit formellement tout licenciement fondé sur la grossesse d'une salariée. Cela concerne également la période d'essai et le non-renouvellement de contrat.

Cela fait plusieurs années que Fadia est infirmière au service gériatrique d'un grand hôpital. Il y a quelques semaines, à la fin de son congé de maternité, elle a pris un congé parental à mi-temps pour trouver un meilleur équilibre entre son boulot et sa vie privée. Dès le départ, son supérieur a été très sensible à sa demande et s'est activé à régler les formalités administratives. Ses collègues, en revanche, sont beaucoup moins compréhensifs. Fadia remarque que certains collègues font tout pour l'éviter : ils lui parlent un minimum et font en sa présence « comme si elle n'était pas là ». Et s'ils lui adressent la parole, c'est pour lui dire qu'elle profite de la situation ! L'attitude discriminatoire de ses collègues a amené Fadia, auparavant très motivée, à rejoindre son équipe à contrecœur et à changer diamétralement son attitude vis-à-vis de son travail et de ses collègues. « Avec tout ce qui se passe au travail suite à mon congé parental et l'incompréhension de mes collègues, je ne preste plus que mes heures et pas une minute de plus. Avant, je prenais plaisir à faire des heures supplémentaires, mais ce temps est fini. »

La discrimination sur le lieu de travail, par quelque partie que ce soit, a toujours des conséquences néfastes. L'attitude négative et discriminatoire des collègues de Fadia a une répercussion sur la productivité d'un service complet, ainsi que sur l'ambiance de travail et la motivation de Fadia.

La discrimination et les préjugés peuvent entrainer plusieurs conséquences néfastes pour l'employeur et pour la travailleuse.

L'employeur constatera par exemple une baisse de motivation chez une travailleuse discriminée et, de ce fait, une diminution de sa productivité au travail. Il va de soi que cela se chiffre indirectement en pertes pour l'organisation. D'autres travailleur·se·s au sein de l'organisation pourraient à leur tour être accablés par une mauvaise ambiance et un climat de travail négatif. Il est dès lors important que l'employeur agisse de façon proactive et prévienne les préjugés et la discrimination sur le lieu de travail. Un travailleur satisfait sera plus motivé et, selon toute probabilité, plus performant.

De surcroit, les inconvénients sont également nombreux pour la travailleuse enceinte. La discrimination sur le lieu de travail peut nuire à la santé physique et psychique de la femme et de son enfant. Insomnies, migraine, dépression, fatigue, hypertension, stress, angoisses, hostilité, manque d'assurance, etc., sont autant de symptômes pouvant affecter les travailleuses discriminées.[3]

3 Equal Opportunities Commission (2005), "Greater expectations", Summary final report EOC's, pp. 10-13; Holtzman en Glass (8/9/2010), "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", International journal of sociology and social policy 21, pp. 137-148.

2. La discrimination liée à la grossesse au travail : est-ce possible dans mon organisation ?

La discrimination liée à la grossesse au travail peut :

- concerner tous les employeurs et toutes les travailleuses ;
- survenir durant la période de la grossesse, pendant et après le congé de maternité ou d'allaitement ;
- prendre différentes formes : différence de traitement, harcèlement, non-respect des mesures de protection, etc. ;
- nuire à la santé physique et psychique de la femme et de son enfant, et compromettre le climat de travail et la productivité de l'organisation.

Attention : Parfois, des comportements de l'employeur ou des collègues peuvent être perçus comme discriminatoires, même s'ils ne le sont pas. Une communication ouverte est essentielle pour clarifier ces perceptions et éviter tout malentendu.

Eva occupe une fonction de cadre dans une chaine de supermarchés. Quelques semaines après l'annonce de sa grossesse, lors du drink de fin d'année auquel elle participe au bureau, un collègue d'Eva fait une blague déplacée sur les avantages dont elle va disposer à l'occasion de sa deuxième grossesse en l'espace de quatre années de carrière. Quant à son directeur, elle a l'impression qu'il se montre hostile envers elle depuis qu'elle lui a annoncé sa grossesse. Elle émet cependant des doutes face au comportement bourru de son responsable, car au départ il avait réagi positivement à cette annonce. À l'occasion d'une discussion avec un collègue de confiance, quelques jours après la fête de fin d'année, Eva apprendra que son directeur est débordé pour l'instant. Cela explique qu'il est à fleur de peau, non seulement à l'égard d'Eva, mais vis-à-vis de tous ses travailleur·se·s. Les propos émis par le collègue au drink de fin d'année pourraient être considérés comme discriminatoires ; en revanche, l'attitude du directeur d'Eva pas. Il est donc important de se poser la question : « Suis-je victime de discrimination en raison de ma grossesse ? » et de demander de l'aide pour y répondre.

3. La discrimination dans la législation

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute discrimination fondée sur divers critères protégés, notamment le sexe, la procréation médicalement assistée, la grossesse et l'allaitement.[4]

La loi s'applique :

- tant dans le secteur public ou dans le secteur privé ;
- pour les travailleur·se·s salarié·e·s, non salarié·e·s ou le travailleur indépendant·e·s ;
- quel que soit le type de contrat de travail (convention de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle ou de premier emploi, interim) ;
- à tous les niveaux de l'organisation et pour toutes les branches d'activité ;
- indépendamment de votre régime de travail.

La loi interdit les formes suivantes de discrimination :

1. LA DISCRIMINATION DIRECTE

La discrimination directe est une distinction directe injustifiable, fondée sur un ou plusieurs critères protégés. Les critères protégés par la loi sur le genre sont : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale. En d'autres termes, il s'agit d'une discrimination lorsque, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, tel que la grossesse, du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Un refus d'engagement pour cause de grossesse est une discrimination directe interdite par la loi : elle a pour effet de traiter de manière moins favorable une candidate par rapport à un candidat. Un employeur ne peut d'ailleurs interroger une candidate à l'embauche sur son éventuel état de grossesse ou désir de grossesse. De même, la travailleuse a le droit de mentir quant à son état de grossesse si, d'aventure, la question lui était posée lors d'un entretien d'embauche. Une travailleuse licenciée au retour de son congé de maternité pour des motifs liés à sa grossesse est victime de discrimination directe.

4 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30 mai 2007.

2. LA DISCRIMINATION INDIRECTE

La discrimination indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entrainer, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés.

Un employeur n'autorise que les travailleur·se·s à temps plein à suivre des formations. Or, la grande majorité des travailleur·se·s à temps partiel sont des femmes. Par conséquent la mesure prise par l'employeur discrimine indirectement les femmes par rapport aux hommes.

3. L'INJONCTION DE DISCRIMINER

L'injonction de discriminer est tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination.

En tant qu'employeur, vous demandez à une agence intérimaire de ne pas vous envoyer de candidates de moins de 35 ans afin d'éviter d'employer des travailleuses enceintes.

4. HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LA GROSSESSE[5]

Par harcèlement fondé sur le sexe de la personne, il faut entendre tout comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En raison de votre grossesse, vos collègues n'arrêtent pas de vous lancer des brimades sur les femmes enceintes et vous traitent de « profiteuse ».

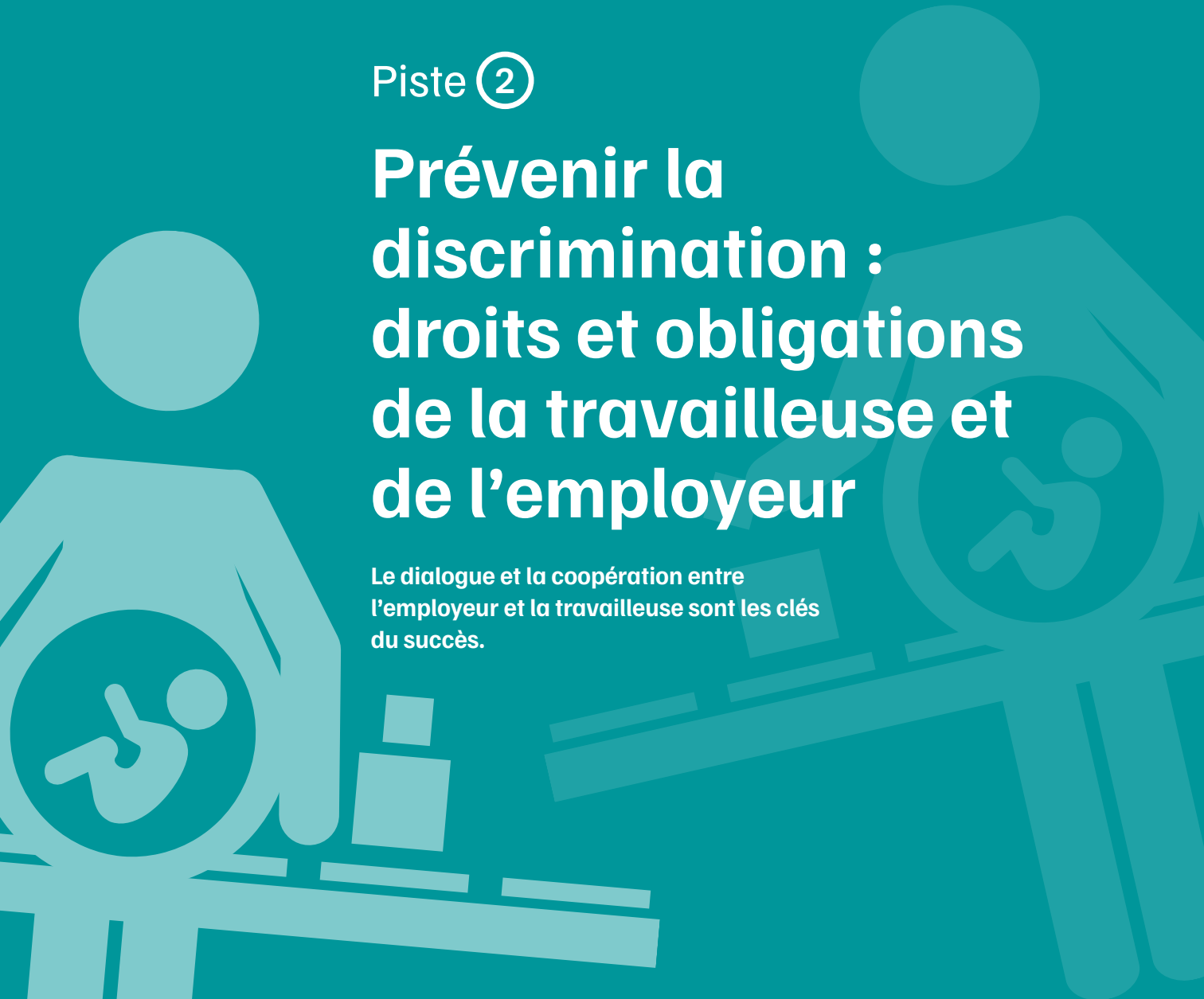
Il est parfois difficile de reconnaitre des situations de discrimination. Il peut ainsi être question de discrimination sans qu'une ou plusieurs parties concernées n'en soient conscientes. D'autre part, il se peut que la travailleuse vive une certaine situation comme discriminatoire ou négative, alors qu'il n'y a pas de réelle discrimination. Tant l'employeur que la travailleuse peuvent, en cas de doute, se faire conseiller par certaines personnes ou instances. Ils peuvent soumettre le problème à leurs collègues en leur demandant comment ils voient la chose. Le syndicat, l'organisation patronale, le service du personnel, le médecin du travail, etc., sont d'autres parties susceptibles de répondre à toutes questions en matière de discrimination. Sans oublier les conseils éclairés de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lequel peut vous informer sur cette thématique.
N'hésitez pas à nous adresser vos questions via le formulaire de contact sur notre site internet, par e-mail, téléphone ou courrier.

5 Les dispositions de la loi de 2007 ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi « bien-être ».

Piste 2

Prévenir la discrimination : droits et obligations de la travailleuse et de l'employeur

Le dialogue et la coopération entre l'employeur et la travailleuse sont les clés du succès.



1. Une communication ouverte : une situation gagnant-gagnant pour les deux parties

La période de la grossesse et de la maternité est un carrefour où se croisent vie privée et vie professionnelle. S'y engager est un important défi. Pour le relever, le dialogue et la coopération entre l'employeur et la travailleuse sont les meilleures méthodes.

- Une communication ouverte entre l'employeur, la travailleuse et les collègues facilite la mise en œuvre d'adaptations liées à la grossesse.
- Une attitude constructive est le meilleur moyen d'inciter les autres à se comporter de la même façon.
- L'employeur, mais aussi la travailleuse et les collègues bénéficieront de cette communication ouverte.

2. Annonce de la grossesse

Je suis enceinte ! Mais comment l'annoncer à mon employeur ?

- Il faut prévenir votre employeur pour lui permettre de mettre en œuvre les ajustements nécessaires à votre protection et celle de votre futur enfant. Ce n'est d'ailleurs qu'à partir de ce moment que les mesures de protection de la maternité prennent cours (voir point 3).
- La notification de la grossesse à l'employeur peut se faire de différentes façons. Cela peut se faire par courrier électronique. Il est cependant conseillé de le faire par courrier recommandé. En effet, en cas de litige, l'accusé de réception prouvera que l'employeur était informé.
- Attendez que votre employeur ait reçu le recommandé, demandez à le rencontrer pour lui annoncer de vive voix et poser les bases d'une collaboration positive.
- L'attestation de grossesse officielle (délivrée par le médecin généraliste ou le gynécologue) devra parvenir au service du personnel au plus tard 7 semaines (9 semaines en cas de grossesse multiple) avant la date présumée de l'accouchement.

Une travailleuse vient de m'annoncer sa grossesse. Que dois-je mettre en place en tant qu'employeur ?

- Un détail, mais qui compte : pensez d'abord à féliciter la travailleuse de l'heureux événement. Pensez aussi à la féliciter devant ses collègues, ce qui donnera le ton de la collaboration et contrera les préjugés éventuels.
- Prenez ensuite contact avec le conseiller en prévention ou le médecin du travail (la loi vous y oblige) pour qu'ils puissent faire une analyse des risques et proposer les éventuelles mesures nécessaires.
- Un besoin d'information spécialisée peut se faire ressentir (calcul du congé de maternité, écartement total du travail, etc.). Prenez contact avec un service juridique, le secrétariat social, l'ONSS, l'ONEM, la mutualité, une organisation patronale, etc., afin d'obtenir de l'aide.

- Vous pouvez aussi mettre en œuvre des petits « plus » peu coûteux mais qui aideront la travailleuse enceinte durant la grossesse :
  - proposer du télétravail ou des horaires de travail plus flexibles ;
  - conférer une aide complémentaire pour l'exécution de diverses activités si nécessaire.
- Communiquez avec les collègues afin de promouvoir la protection de la maternité. En effet, certains ajustements liés à la grossesse peuvent générer des questions chez les autres employés.
- Encouragez les collègues à être une source de soutien, dans la compréhension et l'ouverture.
- Communiquez avec la travailleuse enceinte : donnez-lui toutes les informations nécessaires, même sans ou avant qu'elle n'en fasse la demande.
- N'attendez pas la grossesse d'une travailleuse pour vous informer de ce qui doit être mis en œuvre dans cette situation.

3. Les mesures de protection de la maternité

Les mesures de protection de la maternité s'appliquent à partir du moment où l'employeur est informé formellement de l'état de grossesse. Ces mesures comprennent le droit au congé de maternité, le droit de s'absenter du travail pour des consultations prénatales, l'interdiction de licencier une travailleuse enceinte pour un motif lié à son état, ainsi que l'entrée en vigueur d'un certain nombre de mesures de protection pour le bien-être de la mère et du futur enfant.

3.1. Absence autorisée pour consultations prénatales

- La travailleuse a le droit de s'absenter du travail pendant les consultations prénatales quand celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- Toutefois, pour avoir droit à son salaire, la travailleuse doit en avoir informé son employeur.
- Si une Convention Collective de Travail (CCT) ou le Règlement de Travail le prévoit ou sur demande de l'employeur, la travailleuse peut être amenée à produire un certificat médical justifiant l'absence.
- Exiger de la part de la travailleuse de prendre des jours ou demi-jours de congé pour se rendre en consultation prénatale qui ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail est une pratique illégale.

3.2. Interdiction de prester des heures supplémentaires et du travail de nuit

La femme enceinte ou allaitante ne peut prester des heures supplémentaires au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine. Il existe un certain nombre d'exceptions à cette règle.

Le travail de nuit (effectué entre 20 heures et 6 heures) est strictement interdit durant les 8 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, et sur présentation d'un certificat médical qui atteste de la nécessité de cette interdiction pour la santé de la travailleuse ou du bébé. Le travail de nuit est également interdit durant d'autres périodes au cours de la grossesse ou durant 4 semaines maximum après le congé de maternité.

Sophie travaille dans une boutique de vêtements avec pour seule collègue Monique, la gérante. Enceinte depuis plusieurs semaines, Sophie doit se rendre en consultation chez sa gynécologue pour s'assurer du bon déroulement de sa grossesse. Pour cela, elle n'est parvenue à décrocher un rendez-vous que pendant les heures de travail. Lorsque Sophie notifie son rendez-vous à la gérante, celle-ci proteste vivement : « Je ne peux pas te permettre de t'absenter du travail en pleine période de soldes, et si ce n'est vraiment pas possible autrement, tu n'as qu'à prendre un jour de congé ».

Ceci constitue une attitude discriminatoire illégale. Une travailleuse a en effet le droit de se rendre en consultation prénatale durant les heures de travail, s'il est impossible de faire autrement. S'il n'est pas toujours facile pour des petites entreprises de devoir se passer d'une collaboratrice, elles sont également obligées de tenir compte des droits et obligations de toutes les parties.

Dans ces deux cas, vous devez en tant qu'employeur prendre une des mesures suivantes :

- Transférer la travailleuse à un travail de jour ;
- Ou, lorsque cette première option n'est pas possible, suspendre l'exécution du contrat de travail, à charge pour l'INAMI d'indemniser la travailleuse.

3.3. Protection contre les risques liés au travail

« De nombreuses femmes travaillent pendant la grossesse et beaucoup reprennent leur activité en cours d'allaitement. Cependant, certains dangers présents sur le lieu de travail peuvent nuire à la santé et à la sécurité des femmes enceintes ou ayant accouchées. Une grossesse implique d'importants changements physiologiques et psychologiques. L'équilibre hormonal est très sensible et des expositions susceptibles de le troubler peuvent être sources de complications, débouchant, par exemple, sur des fausses couches. »[6]

6 Communication de la Commission sur les lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (Directive 92/85/CEE du Conseil).

Évaluation des risques

Afin de prévenir les risques liés à la maternité au travail (grossesse et allaitement), l'employeur doit faire une évaluation des risques et prévoir des mesures préventives de protection[7] :

- Cette analyse doit porter sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou qui allaite, ainsi que de son enfant.
- L'évaluation des risques s'effectue en collaboration avec la médecine du travail et, s'ils existent, avec le Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP) et le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).
- Si les organes ci-dessus font défaut, vous pouvez consulter les travailleuses qui ont vécu une grossesse au sein de cette même entreprise et un service externe pour la prévention et la protection au travail.
- N'attendez pas la grossesse d'une travailleuse pour procéder à l'analyse. Si une travailleuse entre en service, ces mesures de prévention doivent déjà exister.

Qu'implique l'analyse des risques en pratique ?

- Faire l'inventaire de tous les travaux et activités dans l'entreprise.
- Répertorier les facteurs de risque (physiques, chimiques et biologiques, procédés de fabrication ou conditions de travail particulières).
- Évaluer la nature, la durée et l'importance de l'exposition de la travailleuse enceinte ou allaitante.
- Élaborer des mesures de prévention via un plan global de prévention.
- Soumettre le plan au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à la délégation syndicale à défaut de comité.
- Informer les travailleuses (enceintes ou non) des résultats de l'analyse des risques et des mesures de prévention et de protection prises et à prendre.

Sur le lieu de travail, une attitude désinvolte ou d'indifférence face à la situation de la travailleuse enceinte peut nuire au bon déroulement de la grossesse. Il s'agit de ne pas jouer avec la santé de la mère ou celle de l'enfant. Pourtant, l'absence ou l'insuffisance de l'analyse de risque constitue la réalité de plus de la moitié des travailleuses.[8]

Si vous travaillez en tant qu'intérimaire, l'agence d'intérim et l'entreprise ont toutes deux une responsabilité.

7 Cette obligation s'inscrit dans l'Arrêté royal du 2 mai 1995 (Moniteur belge du 18 mai 1995), en application de la loi du 30 mars 1995.
8 Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017. (Cette publication peut être téléchargée gratuitement sur le site de l'Institut : https://iefh.be)

L'Annexe I de l'Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité établit une liste non limitative des risques que l'employeur doit automatiquement examiner.

L'Annexe II établit les risques auxquels la travailleuse ne peut absolument pas être exposée et qui entrainent une interdiction de travail.

Afin de servir de guide à l'employeur pour l'évaluation des risques, la Commission de l'Union européenne a établi un document intitulé « Communication de la Commission sur les lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (Directive 92/85/CEE du Conseil) ». On peut consulter ce document d'intérêt général sur le site de l'Union européenne : https://eur-lex.europa.eu

Mesures de protection individuelles

Si un risque est avéré pour la travailleuse enceinte, en tant qu'employeur, vous devez prendre l'une des mesures décrites ci-dessous dans l'ordre de priorité avancé, soit immédiatement (lorsque le risque ressort de l'Annexe II de l'AR du 2 mai 1995), soit sur proposition du médecin du travail. Voici les mesures en question :

- Un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail qui crée le risque.
- Si cet aménagement est impossible, attribuer un autre travail compatible avec l'état de la travailleuse.
- Si l'aménagement des conditions de travail ou une réaffectation n'est pas possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue. La travailleuse pourra alors bénéficier d'un congé prophylactique (c'est-à-dire un écartement du travail). Seul le médecin du travail peut prendre cette décision. La travailleuse pourra alors bénéficier d'une indemnité à charge de sa mutuelle. Son employeur a alors deux obligations : envoyer à l'Inami[9] une attestation d'écartement du travail et transmettre à Fedris[10] un formulaire de surveillance de la santé des travailleuses enceintes. Par ailleurs, un congé d'allaitement prophylactique peut être octroyé jusqu'au 5ème mois après l'accouchement lorsque la femme allaitante exécute des travaux reconnus par la loi comme intrinsèquement dangereux pour sa santé ou celle de l'enfant.

9 https://www.inami.fgov.be
10 https://www.fedris.be

Carla est ouvrière dans le secteur de l'automobile et vient de recevoir le résultat de son test de grossesse : positif. Il n'y a plus de doute, elle attend un heureux événement ! Au bureau, elle sollicite un entretien avec son directeur. Quand elle apprend la nouvelle à ce dernier, il semble agacé et répond : « Ah... Et comment allez-vous résoudre ce problème ? ».

Plusieurs facteurs sur le lieu de travail font qu'elle ne peut continuer à exercer la même fonction durant sa grossesse. Son employeur est obligé de l'affecter temporairement à une autre fonction ou, si cela n'est pas possible, de l'écarter du lieu de travail pour toute la durée de la grossesse.

Quelques jours plus tard, Carla donne à son chef de service un document de la médecine du travail attestant qu'elle doit accomplir un travail adapté à sa grossesse. La réaction de son chef de service la laisse sans voix : « Soit tu es malade, soit tu n'es pas malade ».

Les deux réactions de l'employeur de Carla illustrent son attitude négative vis-à-vis de sa grossesse. Tant les propos négatifs que le refus de lui donner un travail adapté à sa grossesse sont à considérer comme un comportement discriminatoire illégal.

- Si l'une des mesures susmentionnées a été appliquée, la travailleuse doit à nouveau se faire examiner par le médecin du travail, au plus tard dans les huit jours qui suivent la fin du congé d'accouchement. Si cet examen montre qu'il y a toujours des risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, les mesures prises peuvent être adaptées ou prolongées.

Si l'employeur refuse de prendre des mesures de protection pour la maternité ou les néglige, la travailleuse peut prendre contact avec le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de l'entreprise, la délégation syndicale ou le médecin du travail. Si cela ne donne aucun résultat, d'autres démarches peuvent être envisagées (inspection médicale et, si nécessaire, procédure devant le tribunal du travail).

3.4. Protection contre le licenciement

À partir du moment où l'employeur est informé de la grossesse, et jusqu'au mois qui suit la fin du repos postnatal, une restriction du droit de licenciement de la travailleuse entre en vigueur.

- Durant la période protégée, l'employeur ne peut licencier la travailleuse que pour des motifs étrangers à son état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Il appartient à l'employeur de prouver les motifs qu'il invoque pour justifier le licenciement. Par exemple, si l'employeur prétend qu'il a mis fin au contrat de travail pour cause de restructuration de l'entreprise, il doit prouver que les causes du licenciement sont liées à la restructuration et non à la grossesse.
- Quand la période du repos d'accouchement est prolongée ou reportée, le délai d'un mois de protection contre le licenciement après le congé postnatal l'est également.
- Le non-respect de la protection et la discrimination ont un coût. En cas de rupture irrégulière durant la période de protection spéciale contre le licenciement, l'employeur qui rompt le contrat de travail sans justifier un motif étranger à l'état de grossesse de la travailleuse ou à son accouchement est tenu de verser une indemnité égale à six mois de rémunération brute (en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), cela en plus des indemnités de rupture auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture irrégulière du contrat de travail. Par exemple, une employée discriminée en raison de sa grossesse, avec un salaire moyen et 10 ans d'ancienneté, pourrait recevoir 3 mois par 5 ans d'ancienneté, soit 6 mois de salaire d'indemnités. L'article 23 de la loi du 10 mai 2007 prévoit également une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute en cas de discrimination sur la base de la grossesse. En fonction des circonstances, celles-ci pourraient se cumuler avec les indemnités précitées.
- Un non-renouvellement de contrat n'implique pas nécessairement que la grossesse en soit la cause. Si vous pouvez prouver que vous avez fait part de votre grossesse et que votre contrat n'a pas été renouvelé, c'est à votre employeur de prouver que le non-renouvellement n'était pas lié à votre grossesse. S'il n'y parvient pas, vous avez droit à une indemnité de trois mois de salaire brut.
- Le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'une employée qui devait être renouvelé en contrat à durée indéterminée (CDI), au motif de grossesse, est également une discrimination. Cela est valable aussi lors de la période d'essai.

Le non-respect de la protection et la discrimination ont un coût.

Cela fait 5 ans que Yasmina est juriste dans une grande entreprise. Chaque année, les travailleur·se·s sont évalué·e·s à l'aide d'une attribution de points. Le travailleur ayant reçu 8 points voit son salaire augmenter. Le mois qui a suivi le départ de Yasmina en congé de maternité, une évaluation de tous les travailleur·se·s a eu lieu. Lors de cette évaluation, Yasmina s'est vu attribuer 4 points, un score très élevé. Mais comme l'année précédente elle fut longuement absente pour cause de congé de maternité, 2 points ont été déduits de son score en raison d'une absence de longue durée.

Ce décompte touche uniquement les femmes enceintes dans l'entreprise. Ce faisant, l'employeur se rend coupable de discrimination indirecte des travailleuses enceintes ou qui l'ont été. De plus, Yasmina a peur de l'avenir, car si elle retombait enceinte et qu'on lui retirait à nouveau des points, cela pourrait avoir une incidence négative sur ses revenus.

4. La discrimination pendant le congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la femme est absente du lieu de travail, mais cela ne la protège pas forcément de toute forme de discrimination. En effet, il peut arriver que des opportunités de promotion soient proposées sans que la travailleuse en congé de maternité puisse en bénéficier ou en soit informée. L'employeur doit tenir compte de son absence dans le cadre du processus de promotion. Cela constitue une discrimination directe sur la base de la grossesse.

Il arrive aussi que des entreprises évaluent chaque année les travailleur·se·s et leur accordent un bonus en fonction de leurs prestations. Lorsqu'une période d'absence prolongée (congé parental ou congé d'aidant) est invoquée comme un point négatif, on peut parler de discrimination directe fondée sur le critère des responsabilités familiales. Même si « l'absence de longue durée » est un critère apparemment neutre à l'égard des deux sexes, les femmes étant les seules concernées par un éventuel congé de maternité assimilé à une absence de longue durée, ce critère entraine un désavantage particulier à leur égard. Elles sont donc indirectement discriminées dans ces situations. Lorsqu'une travailleuse qui a décidé de travailler à temps partiel est désavantagée pour cette même raison, il s'agit d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, étant donné que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Ces deux formes de discrimination, directe et indirecte, sont interdites. Ceci n'est

qu'un aperçu des formes de discrimination dont une travailleuse peut être victime lors de son congé de maternité ou dès son retour. Comme la législation en la matière peut être ambigüe, vous pouvez en cas de doute, en tant qu'employeur ou travailleuse, demander conseil à votre service du personnel ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les travailleuses peuvent également s'adresser à leur syndicat.

5. La reprise du travail

Dès la fin de son repos d'accouchement, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant. Elle peut en outre avoir droit à des pauses d'allaitement. Par ailleurs, bon nombre de travailleuses prolongent leur congé de maternité par un congé parental.

La travailleuse peut aussi être victime de discrimination lorsqu'elle reprend son travail. Les discriminations les plus fréquentes sont alors le changement de fonction, la rétrogradation des responsabilités, l'affectation à un autre bureau, etc. Lorsque ce changement se fait sans concertation, c'est-à-dire sans que la travailleuse n'ait marqué son accord, il s'agit aussi d'une discrimination directe fondée sur la grossesse. En outre, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes protège explicitement le retour à l'emploi ou, si cela n'est pas possible, à un emploi équivalent ou similaire. Rien ne peut en effet justifier l'affectation d'une femme qualifiée à une fonction à moindre responsabilité dès sa reprise du travail, pour la simple raison qu'elle vient d'accoucher.

Sarah est logopède dans l'enseignement spécialisé. Sur les conseils de son médecin, elle part en congé de maternité dès le septième mois de grossesse. Quelques mois plus tard, elle a rendez-vous avec le directeur de l'école où elle travaille pour discuter de son retour. Il lui annonce toutefois certains changements qui entreront en vigueur dès la prochaine année scolaire. Plusieurs heures de Sarah seront ainsi reprises par sa remplaçante, et ce sans aucune concertation. Sarah est confrontée ici à un changement unilatéral de ses conditions de travail qui lui porte préjudice, ce qui est interdit par la loi.

Comment préparer le retour du congé de maternité ?

Il est recommandé d'informer la travailleuse du planning de son premier jour de travail quelques jours avant son retour. Souvent, un temps d'échange est envisagé avec le ou la remplaçant·e. La législation stipule que la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Pause d'allaitement

- Jusqu'à neuf mois après la naissance de l'enfant, la travailleuse a le droit de suspendre ses prestations de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.
- La travailleuse dont les prestations sont de 4 heures par jour ou plus a droit à 1/2h de pause pour cette journée. Celle qui travaille 7h30 par jour ou plus a droit à deux pauses d'1/2h pour cette journée. Cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur, c'est la mutuelle qui accorde une indemnité.
- La femme qui désire faire usage de ce droit doit en avertir son employeur deux mois à l'avance au moyen d'un courrier recommandé ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre de réception. Ce délai peut être raccourci de commun accord entre l'employeur et la travailleuse. À partir du moment où elle en informe son employeur, elle bénéficie d'une protection contre le licenciement et ce jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical. En effet, la femme doit, chaque mois, apporter la preuve qu'elle allaite réellement son enfant. Une attestation d'un centre ONE ou un certificat médical suffisent.
- Les pauses d'allaitement ne sont pas la même chose que le congé d'allaitement. Seules les femmes qui travaillent dans un environnement à risque ont droit au congé d'allaitement.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations sur les droits et les obligations des employeurs et des travailleur·se·s en ce qui concerne le travail et la parentalité, différentes sources sont à votre disposition sur genderatwork.be.

6. Informations pratiques

La présente brochure a pour objectif d'attirer l'attention sur la discrimination et, si nécessaire, d'aider à la combattre. Les informations pratiques relatives aux obligations et aux droits concrets sont dès lors limitées. Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations sur les droits et les obligations des employeurs et des travailleur·se·s en ce qui concerne le travail et la parentalité, différentes sources sont à votre disposition.

Vous trouverez notamment des informations sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Vous pouvez aussi poser vos questions à d'autres instances telles que le syndicat, le conseiller en prévention, etc.

La présente brochure a pour objectif d'attirer l'attention sur la discrimination et, si nécessaire, d'aider à la combattre.

Piste 3

Lutter contre la discrimination

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est à la disposition des travailleur·se·s et des employeurs.

1. Que faire face à la discrimination ?

- Posez-vous la question de savoir si d'autres femmes enceintes ou mamans ont déjà subi de tels comportements dans votre organisation, et essayez de leur en parler.
- Osez le dialogue avec l'employeur ou le(s) collègue(s) dont le comportement vous parait discriminatoire.
- Sur votre lieu de travail, certaines personnes peuvent être à votre écoute et vous conseiller : le service du personnel, le médiateur, la personne de confiance, le conseiller en prévention, le médecin du travail, les délégués du personnel, le syndicat, etc.
- Vous pouvez également demander de l'aide et introduire un signalement à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, aussi bien pour tenter de régler le conflit à l'amiable que pour vous conseiller dans le cas d'une procédure en justice.

2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut a pour mission d'apporter de l'aide, dans les limites de son objet, à toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet notamment aux travailleuses discriminées en raison de leur maternité d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir leurs droits.

Le rôle de l'Institut est aussi de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, et à ce titre il se tient à disposition des employeurs pour répondre à toute demande d'information.

En quoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut-il vous être utile ?

L'Institut peut :

- Fournir des informations, des conseils, de la documentation sur ses domaines de compétence.
- Vous donner des explications quant à la législation existante, à vos droits et obligations et aux démarches ultérieures que vous pouvez entreprendre.
- À votre demande, l'Institut peut informer les parties de leurs droits et obligations. Ceci peut se faire tant par téléphone que par courrier. L'Institut cherchera toujours la solution la plus rapide et la plus constructive et privilégiera la médiation. La médiation se fait la plupart du temps en concertation avec des partenaires qui connaissent la situation de près, comme par exemple les délégués syndicaux qui sont généralement très proches des parties concernées par le signalement.
- À la demande de la victime, l'Institut assiste juridiquement la personne qui introduit un signalement et/ou, dans certains cas, este lui-même en justice.
- Bon à savoir : les services fournis par l'Institut sont gratuits et les dossiers sont traités en toute confidentialité.

Domaines de compétence dans la sphère du travail :

L'Institut est compétent pour

- Tous les signalements concernant une discrimination fondée sur le sexe et/ou la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe. La situation discriminatoire doit se produire en Belgique.
- Les questions de harcèlement sexuel et/ou moral fondé sur le sexe de la personne et/ou un autre critère protégé.
- Les signalements pour discrimination à l'égard des personnes transgenres.

L'Institut n'est pas compétent pour

- Les signalements formulés sur la base d'autres motifs que le sexe tels que des questions de racisme, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle, de convictions religieuses ou philosophiques, d'état de santé, etc. Unia est l'institution compétente pour de telles discriminations.
- Les signalements déjà traités et ne contenant aucun élément nouveau.
- Les signalements se rapportant au contenu d'une décision prononcée par un juge.

En 2007, Laura est engagée comme responsable financière dans un bureau d'événements, avec un contrat d'un an et une promesse d'engagement à durée indéterminée. Après quelques mois, elle annonce à sa cheffe de service qu'elle est enceinte. À plusieurs reprises, cette dernière exprime sa désapprobation face à sa grossesse. De retour de congé de maternité, Laura reprend normalement le travail. Mais au terme de son contrat d'un an, sa cheffe de service s'oppose à son engagement comme cela était pourtant prévu.

« J'étais abasourdie : pour me faire payer ce congé de maternité, on me privait d'un engagement fixe. » Lors d'une visite à son syndicat, Laura apprend que son employeur doit lui prouver que les motifs de son licenciement ne sont en rien liés à son état de grossesse car la législation est très claire : l'employeur ne peut licencier une travailleuse pour des motifs liés à sa grossesse. Cela est valable aussi lors de la période d'essai. Dans ces cas, la médiation doit toujours être prioritaire. Pour Laura, celle-ci n'a eu aucun résultat. C'est pourquoi elle a décidé de porter l'affaire en justice. Au terme de la procédure, la deuxième chambre du tribunal du travail a condamné le bureau d'événements pour discrimination liée à la grossesse.

L'employeur a été condamné à lui verser six mois de rémunération pour dommages et intérêts en vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. En outre, l'employeur a été condamné à payer une somme forfaitaire équivalente à trois mois de salaire brut pour violation de l'article 40bis de la Loi Travail. Il incombait à l'employeur de prouver, avec rigueur et certitude, que le licenciement n'était pas lié à la grossesse, ce qu'il n'a pas été en mesure de faire. Par ailleurs, Laura a fourni plusieurs documents dans lesquels son ex-cheffe de service exprimait son désaccord par rapport à sa grossesse. « J'estime que la maternité est un choix et un droit. J'ai le sentiment d'avoir été dénigrée et salie professionnellement. Ce jugement est une délivrance ! », confiera Laura.

Comment introduire un signalement ?

Si vous souhaitez recevoir quelques renseignements, si vous voulez obtenir de plus amples informations avant d'introduire un signalement, si vous rencontrez des problèmes dans la rédaction de votre signalement ou si vous hésitez à introduire un signalement, n'hésitez pas à contacter l'Institut.

- **Par téléphone numéro vert (gratuit)** : 0800 12 800 (après le choix de la langue, choisissez 1 dans le menu)
- **Par mail** : info@iefh.be
- **Via notre formulaire de signalement** : disponible sur le site https://aide.iefh.be
- **Par courrier** : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (à l'attention de la cellule juridique), Place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles

Pour introduire un signalement, il vous sera demandé de le faire au moyen du formulaire que vous trouverez sur le site web.

- Décrivez la situation que vous considérez comme discriminatoire. Soyez aussi clair et complet que possible.
- Envoyez toutes les informations pertinentes dont vous disposez. Par exemple, s'il s'agit d'une discrimination au travail, envoyez-nous une copie de votre contrat de travail, du règlement de travail, de la correspondance, etc.
- Si une autre instance (syndicat, service d'inspection, police) a déjà acté votre signalement, veuillez nous communiquer le numéro du dossier ainsi que les coordonnées de la personne de contact.

Comment l'Institut traite-t-il votre demande ou votre signalement ?

- L'Institut vous fait parvenir un accusé de réception, ainsi qu'un numéro de dossier.
- L'Institut vérifie ensuite s'il est compétent pour traiter votre signalement.
- L'Institut examine si votre signalement est recevable, c'est-à-dire s'il dispose de suffisamment de données pour le traiter.
- L'Institut procède à une première analyse de votre dossier (avec, le cas échéant, une demande d'informations complémentaires ou une proposition de rencontre pour exposer le dossier oralement). Pour cette raison, il est important de laisser un numéro de téléphone ou une adresse électronique auxquels vous êtes joignable durant la journée.
- L'Institut vous fait parvenir un avis quant au dossier introduit et à l'assistance qu'il peut vous fournir par la suite.
- L'Institut n'entreprend aucune démarche ni action de sa propre initiative quant aux dossiers introduits. Il agit uniquement moyennant l'autorisation de la personne ayant introduit le dossier et garantit le traitement des signalements en toute confidentialité.

Colophon

Éditeur reponsable
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/2025/10.043/17

Graphisme
Gevaert Graphics

Cap-Sciences Humaines a collaboré à la rédaction de la première édition de cette brochure (2013).

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.