

discrimination

RAPPORT DE SYNTHÈSE

ANTI

Programme
de sensibilisation
à la discrimination
et aux législations
de lutte contre
les discriminations

	page
Introduction	02
PARTIE 1	
La lutte contre les discriminations : notions générales	
01 Les préjugés, stéréotypes et discriminations : ce qui agit en sous-main	
01 Définition des concepts	04
02 Les fonctions des stéréotypes et des préjugés	06
03 Et les convictions personnelles ?	06
04 Les conséquences de la stigmatisation	06
05 Décoder les mécanismes	07
02 Des critères de discrimination	08
01 La nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique	08
02 Le handicap	09
03 L'orientation sexuelle	09
04 La conviction religieuse ou philosophique	09
05 Le genre	10
06 L'état de santé actuel ou futur	10
07 L'âge	10
08 La caractéristique physique	10
03 Des nouvelles lois pour lutter contre les discriminations	11
01 Le contenu des lois	11
02 Des mécanismes de protection spécifiques	14
04 Perspectives et politiques publiques	17
01 Principes généraux	17
02 Mise en pratique	18
PARTIE 2	
Des séminaires ciblés pour approfondir la lutte contre les discriminations	
01 Les conseillers en prévention	20
01 La loi sur le bien-être : harcèlement et discriminations	21
02 Trois ateliers « motifs raciaux », « motifs non raciaux », « genre »	23
02 Les employeurs	25
01 La gestion de la diversité en entreprise	25
02 Interroger la pratique	26
03 Les syndicats	31
01 Concertation sociale et lutte contre les discriminations	32
02 Trois ateliers « motifs raciaux », « motifs non raciaux », « genre »	33
04 Les acteurs socio-juridiques et judiciaires	38
01 Quelques aspects juridiques approfondis	39
02 Études de cas	45
03 Des conseils pratiques pour traiter les discriminations	47
04 Mise en perspective	48
PARTIE 3	
Annexes	
01 Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	50
02 Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	54
03 Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	60

Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Rédaction

Nathalie Cobbaut pour l'Agence Alter
(avec la collaboration de l'Agence Tempera)

Comité de rédaction

Carmen Simon
Yves Dario
Patrick Charlier

Une initiative conjointe

- du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
- de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Avec le co-financement de la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission Européenne.
Dans le cadre de 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Dans le cadre du projet européen : « **Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations** », le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR), l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (IEFH) et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ont organisé, de février à octobre 2007, dix séminaires destinés à expliciter le contenu des lois anti-discrimination dans le contexte de l'emploi. Les quatre publics cibles qui ont été retenus sont : les conseillers en prévention, les employeurs, les syndicats ainsi que le monde juridique.

En guise d'introduction à ces journées de séminaire, Pierre-Paul Maeter, président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a rappelé que « **le but de cette initiative est de mettre en lumière le rôle que les acteurs sociaux, économiques et judiciaires sont amenés à jouer dans la lutte contre les discriminations liées à des questions de santé, de sexe, d'âge, de handicap. Il est de plus en plus clair que les processus de discrimination sont néfastes pour le monde économique et, en particulier, dans le monde du travail. Les discriminations sont un frein au développement économique et social et constituent un fléau qui reste difficile à combattre en Belgique, mais également dans toute l'Europe. Des règlements au sein du Conseil de l'Europe, ainsi que des directives européennes ont été adoptés à ce sujet. Dans notre pays, des législations belges ont vu le jour pour mettre en œuvre cette matière des discriminations, avec des dispositions relatives à la lutte contre le racisme et la xénophobie (avec la loi du 30 juillet 1981), aux discriminations basées sur le genre et de manière plus large encore, avec la loi du 25 février 2003 qui porte sur toute forme de discrimination¹. Il importe donc aujourd'hui de se pencher sur les pratiques discriminatoires à l'œuvre dans le contexte du travail, des stéréotypes qui sous-tendent ces comportements, ainsi qu'à l'égard des réglementations existantes et des procédures permettant de lutter contre celles-ci. Le but de ces séminaires est de renforcer les capacités de perception et de réaction à l'égard de ces discriminations.** »

Édouard Delruelle, directeur adjoint du CECLR, l'a rappelé en ouverture de ces séminaires : « **il faut une vigilance permanente sur ces questions de discrimination, tant dans les entreprises que dans le reste de la société.**

Pour cela, de nouveaux outils ont été votés en mai 2007, qui réitèrent et affinent les notions de discrimination et les moyens de lutte pour les combattre. Il faut également une prise de conscience plus forte de ce que, à côté des discriminations conscientes, certaines autres sont le résultat de méconnaissances, qui peuvent dès lors être traitées sur le mode informel en induisant un changement de mentalités. »

Pour sa part, Jozef De Witte, directeur du CECLR, a mis l'accent sur « **l'importance d'une information au sujet des instruments à disposition pour lutter contre les discriminations** ». D'où l'organisation de ces dix séminaires qui ont permis de sensibiliser les acteurs sociaux, économiques et judiciaires quant aux législations existantes, aux mécanismes qui procèdent à la construction des stéréotypes et préjugés, ainsi qu'aux outils de prévention à leur disposition. Ces rencontres ciblées ont également permis des échanges de connaissances et de compétences en matière de lutte contre les discriminations.

Ce document a pour objectifs de faire le point sur les contenus développés lors des séminaires qui ont jalonné l'année 2007 et sur les modifications législatives importantes intervenues au mois de mai 2007 dans notre pays, mais aussi de mettre en lumière les mécanismes qui sous-tendent les discriminations, les dispositifs spécifiques et les initiatives prises sur le terrain afin de lutter contre celles-ci. Il a également pour ambition de faire émerger les réflexions et autres interrogations que ce travail de sensibilisation a pu susciter auprès des participants provenant des divers horizons du champ de l'emploi.

Deux parties constituent ce document : une première, généraliste, qui porte sur des contenus théoriques relatifs aux stéréotypes et aux préjugés, aux lois anti-discrimination, aux mécanismes de protection et aux critères retenus par ces législations, ainsi qu'aux perspectives et politiques publiques en la matière. La seconde partie relate les discussions spécifiques à chaque groupe-cible visé par les séminaires, à savoir les conseillers en prévention, les employeurs, les syndicats et les acteurs socio-juridiques et judiciaires.

Ce rapport s'adresse aux personnes qui ont participé aux séminaires, mais également à tous ceux et celles qui sont concernés par la mise en œuvre des législations et dispositifs anti-discrimination dans la sphère du travail et qui souhaitent battre en brèche les comportements discriminatoires encore bien trop nombreux dans cet univers.

¹ Ce discours é a été prononcé avant le 10 mai 2007, date à laquelle le législateur belge a adopté trois nouvelles réglementations : la loi anti-discrimination générale qui a remplacé la loi du 25/02/2003, la loi genre qui a remplacé celle du 07/05/1999 et la loi anti-racisme qui a modifié la loi du 30/07/81. Pour plus de développements, voir la Partie I du rapport.

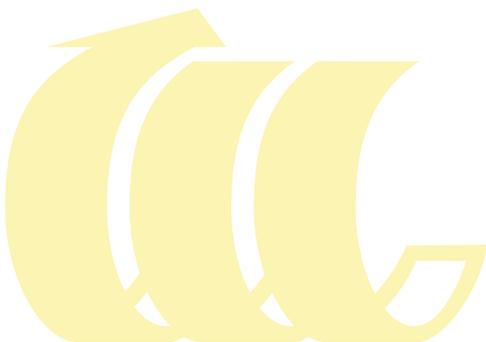
La lutte contre les discriminations : notions générales

01

Préjugés, stéréotypes et discriminations : ce qui agit en sous-main

S'intéresser aux processus psychosociaux qui sous-tendent les discriminations peut aider à mieux comprendre ces phénomènes et à mieux les combattre. Les discriminations sont le résultat d'une chaîne de conséquences qui tirent leurs racines dans les stéréotypes avec lesquels nous fonctionnons tous et qui peuvent mener à des préjugés à l'égard de certaines personnes ou de certains groupes. Ces préjugés mènent dans certains cas à des comportements discriminatoires plus ou moins repérables, parfois conscients, mais le plus souvent inconscients, voire insidieux. Ce phénomène nous concerne tous, car nous fonctionnons tous avec des stéréotypes et des préjugés susceptibles de se muer en discriminations. Pour les personnes qui en sont les cibles, c'est-à-dire les victimes, les conséquences peuvent être dommageables. Il est donc important de prendre conscience des mécanismes à l'œuvre dans ces processus, d'autant que nous pouvons tous en être auteurs et victimes.

Ce texte constitue un essai de synthèse des différents exposés des experts en psychologie sociale qui ont pris la parole lors des séminaires à propos des préjugés, des stéréotypes et des discriminations : Vincent Yzerbyt (UCL), Laurent Licata et Olivier Klein (ULB) et Norbert Vanbeselaere (KUL).



01 Définition des concepts

Il est important avant tout de définir un certain nombre de termes en œuvre dans l'explication du phénomène de la discrimination.

- ✚ Le concept de **stéréotype** est issu du vocabulaire de l'imprimerie, soit le coulage de plomb dans un moule métallique servant à l'impression d'un cliché topographique. Cette notion a été utilisée dans son acception actuelle en psychosociologie pour la première fois par Walter Lippman (1922) comme étant le caractère rigide des images que nous avons du monde qui nous entoure et, en particulier, des groupes sociaux. Face à une surabondance d'informations et la difficulté d'en traiter une masse trop importante, il est nécessaire d'emprunter des raccourcis pour obtenir une vision simplifiée des choses. Les stéréotypes pourraient donc être l'ensemble des croyances relatives aux caractéristiques des membres d'un groupe (Myers, 1997). Il s'agit de croyances sur les caractéristiques (traits, comportements, concepts) associés à un groupe social (par exemple, les savants, les camionneurs, les avocats). D'une manière générale, les membres des groupes sociaux sont perçus et se perçoivent comme partageant des caractéristiques communes significatives (race, religion, âge, orientation sexuelle, culture, statut social...). Ces caractéristiques ne sont pas figées, mais n'évoluent pas de manière très rapide.

Les contenus des stéréotypes renvoient à deux dimensions : d'une part, la compétence (intelligence, capacités, ambitions, réussite sociale) et d'autre part, la chaleur (fiabilité, honnêteté, sensibilité, compréhension des autres). Ces dimensions s'enracinent directement dans les rapports sociaux selon les degrés de compétition (liée à la notion de compétence) et de coopération (liée à la notion de chaleur). Les stéréotypes se situent au stade cognitif, indépendamment des attitudes : il s'agit d'idées sur les membres d'un groupe particulier qui peuvent être positives ou négatives.

Les stéréotypes s'expliquent par des aspects personnels, éducatifs, motivationnels et affectifs par rapport à soi-même et au groupe, mais aussi par le bain culturel (les mœurs,

l'époque, les influences des pairs et des médias), la façon dont le cerveau fonctionne (organisation des infos), ils renvoient souvent à un noyau de vérités, mais le sens de la causalité n'est pas forcément établi. Enfin, ils deviennent problématiques s'ils s'appliquent de façon indiscriminée à tout membre de la catégorie.

Nous sommes tous confrontés et utilisons tous des stéréotypes pour fonctionner, parfois à notre insu. Le stéréotype fait partie d'un fonctionnement normal car **«le besoin d'économiser l'attention est tellement inévitable que l'abandon des stéréotypes en faveur d'une approche totalement innocente de l'expérience serait un appauvrissement de la vie humaine»** (Lippman, 1922). Pour Allport, il s'agit du résultat malheureux, mais nécessaire d'une opération de simplification d'un environnement trop complexe pour nos sens.

- ⋮ Le **préjugé** est une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif, envers un groupe ou envers les membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide (Allport, 1954). Il s'agit donc d'une attitude avec une dimension affective forte à l'égard de certaines personnes ou de groupes dont on n'aime pas certaines caractéristiques.

Une fois les groupes homogénéisés, les différences sont plus flagrantes. Or la différence implique une forme d'inégalité et un traitement inégal est quelque part une manière humaine, spontanée de réagir. Le mécanisme qui se met alors en place est le suivant : les caractéristiques positives sont attribuées à son propre groupe, tandis que les caractéristiques négatives seraient également présentes chez les siens et dans d'autres groupes. C'est sur ce terreau que les préjugés prennent racine.

Le lien entre les stéréotypes et les préjugés réside dans le fait que les stéréotypes constituent la base cognitive de nos préjugés qui sont en réalité des attitudes sur base desquelles vont se développer certains comportements.

- ⋮ La **discrimination** est un comportement négatif à l'égard des membres d'un exogroupe vis-à-vis duquel nous entretenons des préjugés (Dividio & Gaertner, 1986). Les discriminations interviennent donc généralement en aval des stéréotypes et des préjugés et se matérialisent par des actes, des comportements négatifs vis-à-vis de certaines personnes, de certains membres d'un groupe ou d'un groupe dans son intégralité. On peut parler de discrimination lorsque le traitement différencié ou inégal ne peut être justifié. S'il y a une justification, celle-ci prend appui sur la norme sociale. C'est le cas, par exemple, des différences de salaire entre cadres et ouvriers : il y a effectivement un accord tacite et une sorte de consensus au niveau des entreprises à cet égard. Le consensus est socialement plus valorisé que l'intérêt particulier. Les indemnités de licenciement jugées extravagantes viennent précisément confirmer l'acceptation de la différence car, dans ce cas précis, elles sont jugées extravagantes car elles sortent de la norme et de son acceptation tacite. Si l'on pousse cette logique, un

comportement discriminant agressif peut même être justifié. On considère l'autre comme une menace pour les normes et les valeurs de son propre groupe et réagir en faveur de son propre groupe menacé est ressenti comme justifié. C'est pourquoi il est important de mettre des balises et des limites.

D'une manière un peu simpliste, on pourrait résumer que les stéréotypes (idées) créent les préjugés (attitudes) qui débouchent sur des discriminations (comportements). Mais dans certains cas, ce sont les comportements qui créent des stéréotypes et des préjugés ou encore les attitudes qui façonnent les stéréotypes (les attitudes préexistent aux stéréotypes et ces derniers sont là pour rationaliser certains affects). Certains comportements peuvent être discriminatoires, sans être sous-tendus par des préjugés. Dans d'autres situations, les préjugés peuvent être très forts, mais les comportements qui pourraient en découler sont réprimés et donc n'aboutissent pas à de la discrimination.

La catégorisation sociale

Pour comprendre les stéréotypes et les préjugés, il faut s'arrêter sur la notion de **catégorisation sociale**. Avec pour définition de catégorie, l'ensemble dans lequel tous les éléments sont équivalents par rapport à un critère donné. Quand on passe à la catégorisation sociale, il s'agit d'appréhender un ensemble de gens sur base d'un critère donné (les lunettes, le nom, la couleur de peau...). Pour traiter plus rapidement l'information et s'adapter le plus rapidement possible, on simplifie l'environnement. La catégorisation sociale se base avant tout sur une différence entre les autres et nous-mêmes, avec une minimisation des différences au sein d'un même groupe (catégories homogènes) et une maximalisation des différences intergroupes, entre les différents groupes (catégories très différentes entre elles).

Un membre d'une organisation ou d'un groupe ne fonctionne pas en tant qu'individu. Il se trouve pris dans un réseau de relations, dans l'un ou l'autre groupe. Il se catégorise comme membre d'un groupe, à la différence des «autres», extérieurs au groupe. Si chacun désire avoir une image de soi la plus positive possible, cette image de soi est inévitablement renforcée par celle du groupe : plus l'image du groupe sera positive, plus l'image de soi sera renforcée. Cette identification positive se verra renforcée jusqu'à l'émergence d'un prototype au sein duquel les caractéristiques individuelles tendent à s'estomper, voire à être supprimées.

D'où l'expérience de Razran (1950) : on montre des photos de jeunes filles à des jeunes hommes et on leur demande de donner des traits de personnalité aux jeunes filles sur base de leur apparence physique. Après deux mois, on introduit une nouvelle donnée : on donne à ces jeunes filles des noms très connotés (Finkelstein, Di Angelo, O'Brien) et l'on remarque une

modification de la perception initiale en fonction des stéréotypes attachés aux noms et au groupe d'origine. Les jeunes filles à nom à consonance juive sont considérées comme plus intelligentes, les jeunes filles à nom «italien», plus jolies... Se crée dès lors une homogénéisation entre les jeunes filles d'origine semblable et une différenciation plus forte entre les différentes origines.

À quoi sert cette catégorisation? Elle permet de structurer le monde social et de se situer soi-même (ce que l'on est, ce que l'on n'est pas). Les fonctions sont donc: la structuration de l'environnement et la définition de sa propre identité sociale. Deux processus sont en œuvre: un processus inductif qui, sur base de l'observation, va conduire à l'élaboration de catégories (soit assigner une personne à une catégorie, à partir de certaines caractéristiques) et un processus déductif qui, par l'association d'une personne à un groupe, va permettre de lui attribuer certaines caractéristiques, d'où l'impression de connaître une personne grâce à ce rattachement.

02 Les fonctions des stéréotypes et des préjugés

Les fonctions des stéréotypes sont de deux types:

- **individuelles**: sur le plan cognitif, ils donnent du sens à l'environnement et permettent la préservation des valeurs, par le partage des stéréotypes, dans une même catégorie sociale.
- **sociales**: ils permettent d'«expliquer» certaines choses («les immigrés sont responsables du chômage»), de légitimer les actions envers l'autre groupe (exemple du discours d'un colonial à l'égard des noirs colonisés, présentés comme des enfants irresponsables, nécessitant une prise en charge) et d'opérer une différenciation positive (savoir qui on est, en donnant une identité positive à son groupe d'appartenance en comparaison avec d'autres groupes).

03 Et les convictions personnelles ?

Adhère-t-on forcément aux stéréotypes? Peut-on déjouer les préjugés? Certaines études en psychologie sociale ont porté sur cette impression d'indépendance à l'égard des stéréotypes et des préjugés. Il existe certes des possibilités de dissociation entre nos convictions et les stéréotypes dont découlent les préjugés, mais nous sommes tous socialisés dans des cultures chargées de stéréotypes. Ceux-ci circulent dans la société et sont acquis très tôt. Les convictions personnelles prennent place plus tard, à l'adolescence et à l'âge adulte. Il y a donc possibilité de discussions sur les convictions, mais peut-on se débarrasser des stéréotypes issus de la culture?

L'étude de Devine (1989) sur les préjugés raciaux montre que les stéréotypes peuvent nous influencer indépendamment de nos convictions. L'étude démarre avec un questionnaire sur les préjugés qui permet de distinguer des personnes racistes

et non racistes. Après deux semaines, un autre test est effectué sur base d'une technique d'amorçage (soit des mots projetés de manière très rapide sur un écran) avec d'un côté, un groupe confronté à des mots associés aux Noirs Américains et de l'autre, un groupe confronté à des mots neutres. Ensuite, les deux groupes reçoivent des informations sur la journée d'un certain Donald et sur base de ce récit dont les informations sont assez ambiguës, on demande à chacun des groupes de donner leurs impressions sur Donald. Pour le groupe confronté aux mots associés aux Noirs Américains, Donald, alors qu'on ne connaît pas son origine ethnique, est considéré comme agressif; pour l'autre groupe, confronté à des mots neutres, Donald l'est moins. Sans y prendre garde, des jugements ont été émis sur base de stéréotypes sous-jacents, ce qui signifie qu'il faut redoubler de vigilance.

04 Les conséquences de la stigmatisation

Il faut également prendre en compte la perspective de la cible, de la victime. On parle à cet égard de «**Self-fulfilling prophecy**» (Merton, 1948).

Le percevant a des attentes non fondées à propos d'une personne (la cible), son comportement est influencé par son attente, ce qui va avoir une influence sur le comportement de la cible. Il s'agit là d'une confirmation comportementale: la cible va venir confirmer le stéréotype, le préjugé.

Pour expliquer ce phénomène, une expérience a été menée qui met en présence une jeune fille et un jeune homme qui ont une conversation téléphonique, mais sont séparés par une cloison. Une photo de la prétendue jeune fille est donnée au garçon: dans un cas, très belle, dans l'autre, beaucoup moins. Or il est connu que le stéréotype physique s'accompagne aussi de compétences sociales attribuées à la personne présentant une certaine beauté. La conversation est enregistrée et est donnée à écouter à d'autres personnes. Si la photo qui a été donnée au jeune homme (le percevant) représente une jeune fille au physique agréable, la jeune fille (la cible) est considérée par son contradicteur comme davantage sociable et intelligente; si la photo donnée au jeune homme représente une jeune fille moins belle, celui-ci la considèrera comme moins sociable et moins capable intellectuellement. En réalité, le percevant, pensant être en relation téléphonique avec une personne jolie et donc lui ayant attribué des compétences sociales en conséquence, a parlé d'une certaine manière à la cible, la mettant à l'aise. Dans le cas contraire, la cible ne s'est pas sentie à l'aise et son comportement s'en est ressenti. Le stéréotype du jeune homme a donc eu un impact sur la cible. Les résultats de cette expérience sont intéressants à mettre en perspective dans le cadre d'un entretien d'embauche, par exemple.

Il est extrêmement important de se rendre compte qu'il existe aussi une menace du stéréotype, soit une conscience

de l'existence d'un stéréotype à son propos chez la cible, ce qui va provoquer de l'anxiété et influencer les performances (par rapport à l'intelligence ou aux performances de travail). Une expérience (Steel & Aronson, 1995) a été menée auprès d'étudiants américains blancs et noirs d'une université prestigieuse. Dans un cas, il s'agissait d'un test de mesure d'intelligence, dans l'autre le test n'était pas présenté comme tel. Si c'est la mesure de l'intelligence qui a été annoncée pour le test, les performances des étudiants noirs étaient moindres; si le test n'avait pas été annoncé comme tel, l'effet disparaissait totalement. D'où l'influence négative des stéréotypes chez la cible elle-même, en l'occurrence le fait que les étudiants noirs américains seraient moins intelligents que les blancs.

05 Décoder les mécanismes

Les stéréotypes ne sont pas des outils innocents dans les rapports intergroupes. Il s'agit d'**outils de rationalisation des rapports sociaux**. L'attribution de qualités contrastées permet d'ailleurs d'assurer une harmonie sociale. Les stéréotypes sont utiles aux percevants: ils permettent de simplifier l'information, la communication et le maintien de la structure des relations intergroupes. Les stéréotypes servent les relations en donnant du sens à l'environnement social. Mais il faut aussi savoir que les stéréotypes justifient le statu quo: les études montrent que les gens en position de pouvoir tendent à embrasser des attitudes favorables à la hiérarchisation sociale. Ils ont également des conséquences pour leurs cibles: ils provoquent de l'anxiété, une faible estime de soi, avec une confirmation comportementale et des échecs.

S'il est quelque part obligatoire d'avoir des tiroirs, cela peut jouer des tours si on fait seulement confiance au pilote automatique (cas du traitement des éléments à charge et à décharge d'auteurs de voie de fait par des policiers: s'ils ne sont pas au top de leur forme, plus de stéréotypes entrent en jeu dans le traitement des informations). Il y a des automatismes perniciose (exemple des images dégradées, puis de plus en plus claires mises en corrélation avec des visages noirs ou blancs: les images d'objets liés à la criminalité sont plus vite identifiées lorsqu'ils sont associés à des visages noirs). Il y a également la menace des méta-stéréotypes avec la crainte et l'anxiété que peut susciter la peur de confirmer le stéréotype désobligeant (exemple: le fait que les femmes sont considérées comme étant moins bonnes que les hommes en mathématiques). Les comportements des cibles ont d'ailleurs tendance à réalimenter et à consolider les stéréotypes.

Nous sommes beaucoup plus soumis aux stéréotypes qu'on veut bien l'admettre. Certains stéréotypes sont assez faciles à constater (par exemple, l'homophobie est encore assez marquée aujourd'hui et s'exprime de manière assez claire), d'autres beaucoup moins faciles à déjouer (par exemple, le racisme dans certains discours plus subtils, comme le fait de dire que ces dernières années, les Arabes ont obtenu plus

d'avantages qu'ils ne le méritent ou que la discrimination raciale n'est plus un vrai problème).

Il est donc important de décoder ces stéréotypes. Une des façons d'y tendre consiste à **multiplier les rapports et les amitiés intergroupes**, afin de détricoter les stéréotypes tout en respectant les identités des différents groupes. Une enquête sur les fusions d'entreprises a donné des éléments pour organiser et gérer de telles rencontres. On remédie aux conflits issus des fusions en faisant ressortir que l'organisation issue de la jonction de deux entreprises n'est pas en rupture, mais bien en continuité avec ce qui précède. En mettant l'accent sur le fait que les groupes préexistants à la fusion sont différents, mais complémentaires. En accentuant le statut et le prestige de la nouvelle organisation issue de la fusion. Et également en communiquant de manière rapide, juste et complète sur les changements. Ce type de politique permet de contrecarrer les stéréotypes et les préjugés et de favoriser la compréhension et la collaboration entre les groupes. En matière de lutte contre les discriminations, c'est sans doute une des pistes à suivre.



02

Des critères de discrimination

Au cours des différents séminaires qui ont jalonné l'année 2007, plusieurs exposés, pris en charge par Yves Dario et Dirk De Meirleir, du CECLR, ont porté sur les principaux critères de discrimination que les nouvelles lois énumèrent désormais de manière limitative.



01 La nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

Ces critères concernent toutes les discriminations basées sur l'origine définie au sens large. On peut relever les cas de racisme ordinaire, notamment suite à une mauvaise expérience lors d'un engagement précédent d'une personne étrangère. La crainte de ne pas pouvoir concilier harmonieusement les modes de fonctionnement et les interactions entre le personnel autochtone et allochtone ou entre différentes ethnies qui seraient réunies au sein d'une même entreprise existe. Une résistance est également observée chez les employeurs qui craignent de voir leur clientèle gênée par la présence de personnel étranger. Enfin, il y a souvent une corrélation de ces critères avec les convictions religieuses ou philosophiques. À contrario le fait de vouloir favoriser des personnes de certaines origines peut également être considéré comme discriminatoire.

Les discriminations fondées sur ces critères peuvent intervenir au moment de l'embauche ou au cours du contrat de travail, entre autres sous la forme de harcèlement. En fin de contrat, le licenciement peut lui aussi être sous-tendu par une décision discriminatoire basée sur l'origine.

Une illustration en emploi est le cas de cette entreprise vendant et plaçant des systèmes d'alarme, qui a refusé d'engager un technicien d'origine étrangère, pour le motif qu'«on n'a jamais vu un étranger travailler dans la sécurité!», laissant ainsi sous-entendre que les étrangers ne seraient pas dignes de confiance.

02 Le handicap

Sont en jeu dans le cadre de cette discrimination, la représentation sociale par rapport au handicap, les interrogations à l'égard du rendement, en termes d'image de l'entreprise, quant au risque d'accidents de travail, que véhicule l'employeur, mais qu'a parfois aussi intégré la personne handicapée elle-même. La question des pièges à l'emploi peut également être interrogée. Étant donné qu'il n'y a pas de définition de ce critère issu de la loi ou des directives, on l'envisage de manière large, en tenant par exemple compte des cas liés à des maladies qui ont des effets invalidants. Cela étant, la jurisprudence européenne (arrêt Chacon-Navaz) fait une distinction entre la maladie et le handicap (voir aussi à ce sujet la page 42).

Les discriminations sur base du handicap se situent au moment de la sélection, mais également en cours de contrat, notamment lorsque la personne est victime d'un accident du travail ou d'une maladie qui vient modaliser les capacités du travailleur et nécessite un aménagement des conditions de travail, ce que les directives européennes et la loi belge prévoient selon certaines conditions. Selon la définition légale, l'aménagement raisonnable consiste à prévoir des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application. Ces mesures individualisées doivent répondre aux besoins d'une personne handicapée en particulier, même si cette mesure peut profiter à d'autres personnes. Si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter (par exemple l'employeur) une charge disproportionnée, alors l'aménagement raisonnable ne s'impose pas. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées.

On peut citer en guise d'illustration le cas d'un **employé en fauteuil roulant qui demande le déplacement de réunions** qui ont lieu au troisième étage d'un bâtiment sans ascenseur. **Cet aménagement est refusé** alors qu'il existe bel et bien une salle de réunion libre au rez-de-chaussée.

03 L'orientation sexuelle

Le concept d'orientation sexuelle recouvre l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité. Elle est définie en fonction du sexe des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attirance et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles. L'homophobie englobe toutes les manifestations de discrimination, de rejet, d'exclusion et de violence à l'encontre d'individus, de groupes ou de pratiques, fondées sur le critère de l'orientation sexuelle homosexuelle. Concrètement, dans une société où l'hétérosexualité est la norme, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle concernent les personnes homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles.

Les discriminations sur base de l'orientation sexuelle dans le cadre de l'emploi se situent au niveau du recrutement, avec un éventuel rejet à ce stade par les personnes chargées de la sélection du personnel. Elles peuvent également émerger au cours de la relation de travail, dans le chef d'un supérieur hiérarchique ou de collègues. Le plus souvent, cela se traduit par des phénomènes de harcèlement. Concernant cette discrimination, il faut également évoquer la notion d'évitement qui consiste notamment à ne pas révéler son homosexualité, de peur d'être victime de discrimination. La survenance d'un licenciement basé sur l'orientation sexuelle du travailleur est également une réalité.

Pour illustrer ce motif dans la sphère de l'emploi, on peut citer le cas d'un **ouvrier harcelé par ses collègues à cause de son homosexualité**. À bout de nerfs, il réagit brusquement à une insulte. Il est licencié pour faute grave.

04 La conviction religieuse ou philosophique

Par convictions religieuses, on entend les convictions qui concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités. Sont également visées, les convictions philosophiques telles que l'athéisme, l'agnosticisme ou la laïcité. Les discriminations doivent être entendues comme des refus d'acceptation de ces convictions religieuses ou philosophiques.

Dans la sphère du travail, les discriminations peuvent se situer au moment du recrutement, de la sélection, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou en cas de rupture de ce dernier. Notre réglementation ne prévoit pas la notion d'adaptation raisonnable obligatoire dans le chef des entreprises pour le motif d'une conviction religieuse ou philosophique dans le chef d'un travailleur, même s'il est possible d'y travailler dans le cadre d'une politique de la diversité (à l'égard des aliments, des pratiques religieuses...). Dès lors, si l'offre d'emploi et le contrat de travail qui s'y rapportent sont clairs par rapport aux tâches à effectuer et qu'un travailleur, amené par exemple à manipuler de la viande de porc ou à travailler le samedi comme stipulé dans son contrat, refuse une fois engagé d'effectuer ces prestations pour des raisons philosophiques ou religieuses, il n'y aura pas discrimination si l'employeur licencie ce travailleur. Dans certains pays (exemple des États-Unis), il existe une obligation d'aménagements raisonnables pour des motifs religieux. Il faut toutefois mentionner l'existence chez nous du concept d'entreprise de tendance qui présente une obédience particulière et dont l'action est basée sur des conceptions philosophiques. Ce type d'institution peut demander une certaine loyauté de son personnel à l'égard de ses conceptions. Ce peut être le cas d'écoles, d'hôpitaux, du Centre d'action laïque ou encore d'un planning familial.

Pour illustrer ce motif, on peut citer le cas d'un **employeur qui motiverait le refus d'engagement d'un travailleur car il est musulman** et que cela risque de perturber le travail.

05 Le genre

Les discriminations relatives au genre concernent des discriminations fondées sur le sexe, mais également sur la maternité, la grossesse, la transsexualité, le changement de sexe. Les cas d'intimidation sexuelle et de harcèlement basé sur le sexe sont également visés. Il s'agit de discriminations structurelles, comme les parois et les plafonds de verre (barrières à la mobilité et à la progression hiérarchique au sein de l'entreprise), de discriminations liées aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie privée, à l'égard des femmes enceintes malgré les protections existantes ou encore de discriminations qui touchent les hommes. Par rapport à la transsexualité, la loi belge a changé et il y a plus de sécurité juridique: par exemple, les changements de prénom et de sexe ont été facilités, mais pour pouvoir bénéficier de ce dernier droit il y a une obligation d'intervention chirurgicale.

Les discriminations se situent au début du contrat de travail, avec des discriminations fréquentes contenues dans les annonces d'offre d'emploi et lors des entretiens d'embauche. Elles interviennent aussi lors de l'exécution du contrat de travail et concernent également la fin de contrat, au moment du licenciement.

On peut citer en exemple le cas d'une femme qui se fait licencier après avoir annoncé sa grossesse à son employeur ou le cas d'un homme qui refuse des missions à l'étranger pendant le week-end pour consacrer plus de temps à sa famille (grossesse et accouchement difficile de son épouse) et qui se voit licencier pour ce motif.

06 L'état de santé actuel ou futur

Par état de santé actuel ou futur, on entend la maladie physique ou mentale diagnostiquée ou l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible. En matière d'emploi, il faut tenir compte des exigences en matière de santé publique qui peuvent constituer une justification objective et raisonnable. Ce motif de discrimination est souvent évoqué dans le contexte du VIH, mais cela concerne aussi les personnes souffrant de diabète, d'épilepsie, de cancers. Il faut distinguer les maladies chroniques, des maladies infectieuses de celles en phase terminale.

L'examen des situations de discrimination fondées sur l'état de santé au moment du recrutement, au cours de l'exécution du contrat de travail ou lorsqu'il est mis fin à la relation de travail sur cette base, doit être réalisée au regard de l'aptitude du travailleur à remplir sa tâche et des éventuels aménagements à y apporter. Les différences de traitement sont basées sur des maladies connues, dont les maladies dégénératives, mais aussi sur des maladies qui ne sont pas encore connues, mais qui peuvent l'être sur base de tests génétiques. D'où l'existence de réglementations spécifiques sur ce dernier point.

Illustration en emploi: **une personne séropositive au VIH est licenciée de son poste de cuisinier** quand son employeur apprend son état de santé.

07 L'âge

La discrimination par rapport à l'âge concerne souvent les travailleurs de plus de 45 ans, avec l'idée que les travailleurs âgés sont moins performants que les jeunes, qu'il est difficile de mélanger des travailleurs jeunes et âgés, que les travailleurs plus anciens ne vont pas pouvoir s'adapter aux nouvelles technologies. Plus en amont, cette discrimination basée sur l'âge peut aussi concerner les jeunes travailleurs.

Ces discriminations sur base de l'âge existent à l'embauche et dans l'évolution de la carrière, ainsi qu'en matière de licenciement, avec un cap critique qui se situe autour de l'âge de 50 ans. Quant aux jeunes, c'est principalement au niveau de recrutement, que les discriminations se situent.

Illustration en emploi: **une personne de plus de 50 ans est écartée par une agence intérim car elle risque de ne pas cadrer avec le personnel junior.**

08 La caractéristique physique

La notion d'image à l'égard de la clientèle, des collègues, est souvent en jeu lorsqu'on est confronté à des cas de discrimination sur base de la caractéristique physique. Le CECLR en a donné une définition: il s'agit de caractéristiques innées ou apparues de manière indépendante de la volonté de la personne (exemples: taches de naissance, cicatrices de brûlures, cicatrices dues à une chirurgie...) Dès lors, les tatouages, piercings et autres marques volontaires ne sont pas considérés comme une caractéristique physique. De plus, pour être considérées comme caractéristiques physiques, celles-ci doivent être stigmatisantes ou potentiellement stigmatisantes dans un contexte public. Les caractéristiques physiques qui impliquent une diminution fonctionnelle pour la personne seront plutôt considérées selon l'angle du handicap.

Les discriminations à l'égard de la caractéristique physique se situent principalement en amont de la relation de travail, au moment du traitement des candidatures et des épreuves de sélection.

Illustration en emploi: **une demandeuse d'emploi avec des marques de brûlures sur le visage est refusée pour un poste d'hôtesse d'accueil.**

03

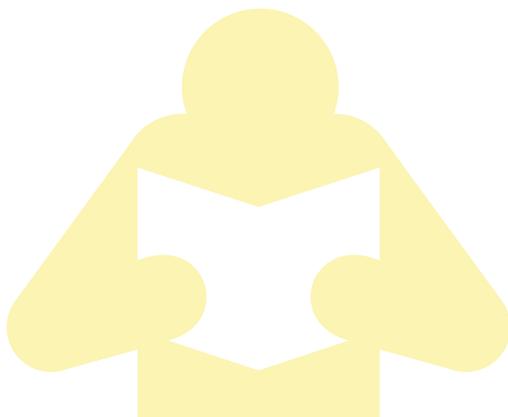
De nouvelles lois pour lutter contre les discriminations

01 Le contenu des lois

Très tôt, la Belgique s'est dotée d'un arsenal législatif afin de lutter contre les discriminations. C'est avec la lutte contre le racisme que notre pays a entamé ce travail: avec la signature et la ratification en 1975 de la Convention visant à l'élimination de la discrimination raciale (Nations Unies, 1966) et en 1981, l'adoption de la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. En 1999, c'est une loi qui s'attaque aux discriminations basées sur le genre qui voit le jour. Depuis 2000 et l'adoption de directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, la législation belge s'est étoffée pour embrasser un champ d'action beaucoup plus large: la loi du 25 février 2003 est en effet la première loi belge visant à combattre les discriminations au sens large.

Enfin, en mai 2007, de nouvelles lois anti-discrimination sont venues, soit remplacer (loi générale et loi genre), soit modifier (loi anti-racisme) le dispositif existant et celui-ci a été complété afin de mieux protéger les victimes et de renforcer l'effectivité des sanctions.

Ce chapitre se base sur les interventions de Michiel Bonte, Patrick Charlier, Nathalie Denies, Danuta Kuzyn, Rachida Lamrabet, Bart Mondelaers, du CECLR et de Patrick Verraes, de l'IEFH, effectuées dans le cadre des différents séminaires.



TROIS NOUVELLES LOIS FÉDÉRALES

Au cours du mois de mai 2007, trois nouvelles lois anti-discrimination ont été votées par le Parlement et promulguées². Ces trois nouvelles lois, datées du 10 mai 2007, ont été publiées au Moniteur Belge le 30 mai et sont entrées en vigueur le 9 juin 2007.

L'objectif présidant à la volonté du législateur était d'effectuer une nouvelle transposition des prescrits européens et de prendre en compte l'annulation, par la Cour constitutionnelle (anciennement Cour d'arbitrage), de certaines dispositions de la précédente loi anti-discrimination. Le but était aussi de rendre la législation plus simple, plus pratique et plus efficace et d'améliorer le système de sanctions.

- ⚡ **La loi anti-discrimination** générale donne des définitions et établit des procédures pour lutter plus efficacement contre les discriminations. Elle remplace la loi du 25 février 2003 qui était basée sur les directives européennes 2000/78 et 2000/43. Elle prévoit une série de mesures visant les discriminations basées sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.
- ⚡ **La loi genre** qui concerne les discriminations entre les hommes et les femmes remplace la loi du 7 mai 1999 et concerne entre autres la directive 2004/113.
- ⚡ **La loi anti-racisme** modifie la loi (dite Moureaux) du 30 juillet 1981, qui est basée sur la directive 2000/43.

Pour ce qui est de leur application, toutes les situations antérieures à cette date restent régies par le dispositif réglementaire antérieur. Les nouvelles situations tombent sous le coup des nouvelles lois.

² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. du 30 mai 2007, p. 29 016; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B. du 30 mai 2007, p. 29 031; Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes juridiques inspirés par le racisme et la xénophobie, p. 29 046. Signalons également une quatrième loi du 10 mai 2007, adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, p. 29 044.

Il faut signaler que ces trois lois ont été adoptées par les autorités fédérales; elles relèvent donc de la compétence de ces autorités et touchent les matières qui concernent cet échelon de pouvoir. La lutte contre les discriminations, impulsée à l'échelle européenne, passe également par l'adoption de décrets et d'ordonnances par les entités fédérées (régions et communautés). Il s'agit de textes qui doivent compléter les réglementations anti-discrimination adoptées sur le plan fédéral et qui visent des matières et des compétences qui relèvent de la législation communautaire et régionale (formation, emploi dans la fonction publique régionale ou communautaire, transports publics, hôpitaux...). On peut par exemple citer le décret du Vlaamse Raad du 8 mai 2002 «over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt» (participation proportionnelle sur le marché de l'emploi). Cette implémentation par les entités fédérées n'est encore que partiellement réalisée.

Signalons enfin l'existence d'instruments juridiques issus de la concertation sociale, tels que les conventions collectives comportant des dispositifs anti-discrimination (à titre d'exemple, citons la convention collective n°38 et les dispositions prises par arrêté royal).

DIX-HUIT CRITÈRES PROTÉGÉS

Les nouvelles lois anti-discrimination contiennent **une liste fermée de dix-huit critères**.

Les critères repris en gras ci-dessous sont ceux qui sont issus des directives et pour lesquels les possibilités de dérogation ont été édictées de manière restrictive. Pour le reste, le législateur belge a été plus loin que les prescrits européens.

Douze de ces critères sont contenus dans la loi générale: **l'âge**, **l'orientation sexuelle**, l'état civil, la naissance, la fortune, **la conviction religieuse ou philosophique**, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, **le handicap**, la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Cinq critères figurent dans la loi antiracisme: la nationalité, **la prétendue race**, la couleur de peau, l'ascendance, **l'origine nationale ou ethnique**.

Un critère unique est visé dans la loi genre: **le sexe** (en ce compris le transsexualisme).

L'origine sociale, la conviction politique, la caractéristique génétique, la langue et la nationalité sont de nouveaux critères qui ont fait leur apparition lors du vote des nouvelles lois.

CINQ CHAMPS D'APPLICATION

Parmi les cinq champs d'application des lois anti-discrimination, **la sphère de l'emploi**, que ce soit dans le secteur privé ou public, pour les ouvriers et les employés, les salariés, les indépendants ou les bénévoles, a été au centre de huit des dix séminaires.

Ce champ d'application couvre l'accès à l'emploi (recrutement et sélection), les conditions de travail (relations hiérarchiques, accès aux promotions, harcèlement...) et la rupture des relations de travail (licenciement, mise à la retraite, accès à la pré-pension...), ainsi que l'affiliation à une organisation syndicale. Il s'agit des relations de travail pour lesquelles l'État fédéral est compétent.

Les quatre autres champs d'application visés par les lois anti-discrimination sont:

- ✺ **l'accès et la fourniture de biens et de services à la disposition du public;**
- ✺ **la sécurité sociale et la protection sociale** (soins de santé, avantages sociaux, régimes complémentaires – on vise la mise en œuvre de prestations prévues dans des lois);
- ✺ **la mention dans une pièce officielle ou un procès-verbal** (acte notarié, procès-verbal de police...);
- ✺ **l'accès et la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.**

Les lois anti-discrimination n'interviennent pas dans les relations strictement privées et ne prévalent pas en cas de concours avec d'autres lois et arrêtés royaux qui modaliseraient les dispositions de ces réglementations, à moins que ces lois et arrêtés royaux soient mis en cause devant la Cour constitutionnelle ou le Conseil d'État.

LES COMPORTEMENTS INTERDITS

Cinq grands types de comportements sont visés par les lois anti-discrimination.

- ⚡ **La discrimination directe** consiste à faire, sur la base d'un des critères mentionnés dans les lois anti-discrimination, une distinction directe qui ne peut être justifiée ou à traiter de manière moins favorable une personne par rapport à une autre, dans une situation identique et ce sans justification. Par exemple, refuser d'engager une personne parce qu'elle a la peau noire.
- ⚡ **La discrimination indirecte** consiste à utiliser une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais qui, de manière indirecte, est susceptible de désavantager une personne ou un groupe de personnes caractérisés par un des critères protégés et pour qui cette utilisation ne peut être justifiée. Par exemple, donner une prime complémentaire pour les travailleurs à plein temps, sans se préoccuper du fait que les temps partiels sont essentiellement des femmes et qu'indirectement, celles-ci sont dès lors systématiquement préjudiciées.
- ⚡ **L'injonction de discriminer** consiste en une demande ou l'ordre de poser un acte discriminatoire. Par exemple, pour un patron de dancing, donner l'ordre au portier de refuser systématiquement l'accès aux personnes handicapées.
- ⚡ **Le harcèlement** consiste en un comportement indésirable qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement basé sur un des critères protégés est assimilé à de la discrimination et tombe donc sous le coup des lois anti-discrimination. Cela étant, tout ce qui est constitutif de harcèlement au travail est désormais régi par la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 (voir dans la partie 2, le volet consacré aux conseillers en prévention). C'est par exemple le cas du harcèlement sexuel au travail.
- ⚡ **Le refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée** consiste à refuser d'adopter une mesure visant à éliminer ou à compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté pour une personne handicapée. L'absence ou le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées est considéré comme une discrimination, si cet aménagement ne représente pas une charge disproportionnée ou si cette charge peut être compensée de manière suffisante par des mesures existantes. En matière d'emploi, il s'agit d'aménager le poste de travail (écran spécial, siège adapté, accès au poste de travail...), mais aussi de fractionner les horaires, d'aménager le service, de prévoir des pauses dans le travail. À cet égard, il existe une brochure spécifique éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec le CECLR, téléchargeable sur le site www.emploi.belgique.be.

DES EXCEPTIONS

Cinq types d'exceptions à l'interdiction de discriminer sont à relever.

- ⚡ On peut tout d'abord citer **les actions positives** qui ont pour vocation de rééquilibrer certaines situations dans lesquelles des groupes de personnes sont discriminés sur le plan sociologique. Ces actions positives ne se justifient que s'il existe des inégalités manifestes, que si elles sont de nature à éliminer ces inégalités et qu'elles sont prévues de façon temporaire et donc destinées à disparaître lorsque l'objectif est atteint. Elles ne seront envisagées que dans le cadre d'un arrêté royal d'encadrement répondant à un objectif de politique publique de lutte contre les discriminations, pour réduire une inégalité observée. On peut citer les plans Rosetta, Activa plus ou l'exemple de Jobkanaal en Flandre qui permet de réserver des offres d'emploi pour certains publics cibles (travailleurs âgés, groupes ethniques, personnes handicapées...).
 - ⚡ **Les dispositions légales et réglementaires** peuvent prévoir certaines mesures opérant une distinction ou une différence de traitement, en conformité avec le principe d'égalité contenu dans la Constitution belge, les textes européens et internationaux.
 - ⚡ **Dans la sphère de l'emploi**, les différences de traitement directes sur base des critères de genre, de prétendue race, de couleur de peau, d'ascendance, d'origine nationale ou ethnique, d'âge, d'orientation sexuelle, de convictions religieuses ou philosophiques et de handicap, devront être justifiées par une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, pour être considérées comme acceptables au regard de la loi. On peut citer par exemple le cas d'un employeur qui recherche des acteurs à la peau noire pour le tournage d'un spot sur la diversité.
- Les distinctions directes sur base des critères d'état civil, de naissance, de fortune, de conviction politique, de langue, d'état de santé, de caractéristique physique ou génétique, d'origine sociale, de nationalité, ne seront admises que si elles sont objectivement justifiées par un but légitime, des moyens appropriés et nécessaires et des moyens proportionnés.
- En ce qui concerne les discriminations indirectes, les différences de traitement sont toujours possibles à condition d'être justifiées objectivement, sur base d'un but légitime, des moyens appropriés et nécessaires et des moyens proportionnés et ce, pour tous les critères protégés.
- ⚡ **Hors la sphère de l'emploi**, il n'existe aucune justification objective et raisonnable pour les discriminations directes relatives au sexe (à quelques exceptions près), la race, la couleur de peau, la naissance et l'origine nationale ou ethnique.
- Pour les treize autres critères, une justification objective et raisonnable (but légitime, moyens appropriés et nécessaires et moyens proportionnés) doit venir soutenir une différence de traitement.

En ce qui concerne les discriminations indirectes, les différences de traitement sont toujours possibles, à condition d'être basées sur une justification objective et raisonnable et ce, pour tous les critères repris dans les lois anti-discrimination. Par exemple, un propriétaire qui met un bien en location pourrait demander des fiches de salaire pour s'assurer de la solvabilité de son futur locataire. Il n'y aura pas dans ce cas de discrimination sur base de la fortune, mais l'exigence pourrait être considérée comme disproportionnée si la preuve de revenus s'étale sur cinq ans ou si les revenus exigés sont de 10 à 15 fois supérieurs au loyer.

- ∴ Enfin, les lois anti-discrimination énoncent **certains cas particuliers**. Concernant le **critère d'âge**, il peut y avoir des distinctions de traitement sur base de l'âge si celles-ci sont coulées dans un cadre légal et si la différence de traitement répond à un objectif légitime par rapport à une politique en matière d'emploi. Par exemple, la mise sur pied d'une politique de lutte contre le chômage à l'égard des jeunes ou des travailleurs âgés.

À l'égard du **critère de sexe**, les mesures de protection de la grossesse et de la maternité sont des dispositions qui garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes et ne seront jamais considérées comme des discriminations.

Enfin, on peut citer le cas particulier **des entreprises de tendance**. Certaines entreprises disposent d'une latitude supplémentaire par rapport aux autres employeurs quant à la notion d'exigence professionnelle essentielle. Il s'agit des entreprises de tendance qui se créent par rapport à un fondement philosophique ou religieux particulier. C'est par exemple le cas du Centre d'Action Laïque ou d'une école de l'enseignement catholique qui pourrait exiger certaines conditions supplémentaires dans le chef du personnel sans que cela ne soit considéré comme discrimination en raison des convictions philosophiques ou religieuses. On peut par exemple exiger que le professeur de religion soit de conviction religieuse catholique s'il enseigne dans une école de cette obédience; cela ne se justifie pas pour un professeur de mathématiques. Cela étant, il peut être exigé dans le chef du personnel une certaine loyauté par rapport aux valeurs défendues par l'entreprise de tendance. Enfin, une telle entreprise ne pourra jamais, au nom de ses valeurs, discriminer sur base d'un des autres motifs visés par la loi.

02 Des mécanismes de protection spécifiques

Il existe des procédures qui visent à garantir l'application des lois anti-discrimination, tant sur le plan civil que pénal. Certaines de ces procédures se rapportent à des critères spécifiques. Pour entamer de telles actions, il convient de rapporter des éléments de preuve des faits.

METTRE FIN AUX DISCRIMINATIONS PAR LA VOIE CIVILE

La **procédure civile** porte essentiellement sur la reconnaissance du fait discriminant, mais également l'octroi d'un dédommagement en cas de discrimination reconnue. Cette procédure peut être intentée devant les tribunaux de première instance, du commerce et du travail suivant la sphère dans laquelle la discrimination s'est produite.

Une action ordinaire peut être introduite, mais également une **action en cessation** qui est plus rapide, selon les formes du référé, mais qui permet de trancher sur le fond. Cette action en cessation est prise en charge par le président du tribunal concerné. L'idée est de prévenir, constater et faire cesser la situation discriminatoire. On envisage la question, non pas sous l'angle du comportement punissable et qui doit être réparé, mais selon l'angle du comportement qui n'est pas admissible et qui doit cesser. Il peut s'agir d'un comportement volontaire (par exemple, le refus d'embaucher une personne) ou involontaire (mesure qui touche indirectement certains groupes). Le président du tribunal pourra assortir son jugement de certaines mesures, comme une injonction de cessation, la publicité du jugement ou une astreinte. Cette action en cessation est prioritaire par rapport à l'action pénale et déroge au principe selon lequel le pénal tient le civil en l'état (voir Partie 2, Acteurs socio-juridiques et judiciaires p.38).

Les nouvelles lois anti-discrimination prévoient également la possibilité pour le juge civil d'octroyer des **dommages et intérêts forfaitaires** (avec des dispositions spécifiques en cas de discriminations dans la sphère de l'emploi), ainsi que des dommages et intérêts réels si le lien de causalité entre le fait incriminé et le dommage causé est prouvé. La compensation réelle est uniquement de la compétence de la juridiction ordinaire et non des présidents agissant sur base de l'action en cessation.

LES DISPOSITIONS PÉNALES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La **procédure pénale** met en œuvre une définition plus restrictive de la discrimination puisqu'elle nécessite une intentionnalité dans le chef de l'auteur. Il y a poursuite uniquement s'il s'agit d'un acte délibéré: l'auteur doit avoir discriminé de manière volontaire et intentionnelle. Pour tous les motifs, les dispositions pénales visent l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe ou d'une personne, les discriminations commises par un fonctionnaire, le non-respect d'une décision de cessation prise au civil et les motifs abjects (soit des circonstances aggravantes à des infractions au Code Pénal). En effet, le Code Pénal punit plus gravement les crimes et délits haineux si l'auteur a utilisé le mépris, l'hostilité ou la haine dans le cadre de discriminations raciales, non raciales ou de genre. C'est le cas lorsqu'il y a coups et blessures, tentative d'assassinat, privation de liberté, incendie, négligence grave. C'est par exemple le cas d'un ouvrier coincé dans une presse auquel on ne vient pas en aide parce qu'il est étranger.

Le fait pour un fonctionnaire public (exemple du CPAS qui refuse le revenu d'intégration sociale à une personne pour le motif qu'elle est d'origine étrangère) de faire usage de son autorité pour refuser un droit ou une liberté à quelqu'un pour un des critères protégés est constitutif de discrimination et est puni plus lourdement.

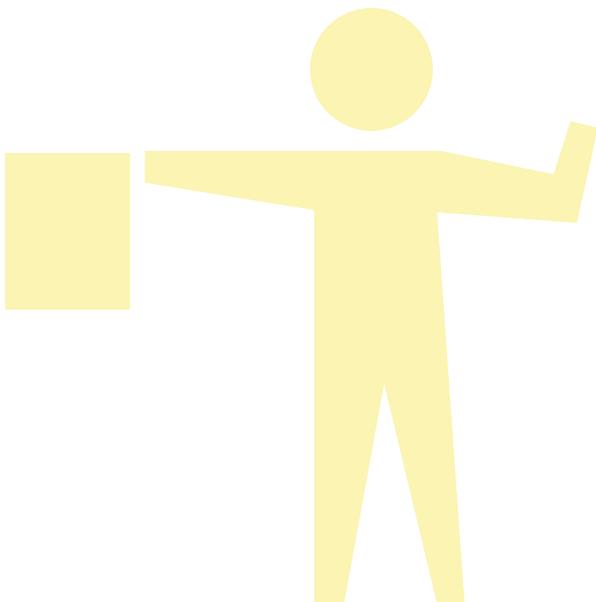
Certaines infractions punissables dans le cadre de cette procédure concernent spécifiquement le racisme: la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, le fait de faire partie d'un groupement ou d'une association qui prône

la discrimination ou la ségrégation de manière manifeste et répétée, la discrimination dans l'offre de biens et services et dans les relations de travail. Dans la loi anti-racisme du 30 juillet 1981, la discrimination dans la sphère du travail (sélection, placement, engagement, conditions de travail...) est visée expressément: en effet l'article 25 de la loi crée une infraction pénale dans le chef de l'employeur qui discrimine sur base de motifs raciaux. Il peut y avoir discrimination dans la sphère du travail (salarié, indépendant ou dans la fonction publique) sans qu'il y ait nécessité de publicité (exemple d'une entreprise qui octroie des contrats précaires uniquement à des allochtones).

Dans le cadre de la procédure pénale, les principes généraux du Livre I du Code Pénal sont d'application. Le contrôle des dispositions pénales est de la compétence de la police: celle-ci doit donc rechercher les preuves de la discrimination si une plainte est introduite. C'est également le cas pour les infractions aux dispositions civiles lorsqu'une plainte est déposée devant l'inspection du travail (Loi du 16 novembre 1972).

Enfin, un **droit d'action collective** permet à des groupes d'agir dans le cadre de la nouvelle réglementation.

Les sanctions sont de l'ordre d'un mois à un an de prison, de 250 à 5 000 € d'amendes. Si l'auteur exerce une autorité publique, la peine est doublée. La peine peut s'accompagner d'une peine accessoire sur base de l'article 33 du Code Pénal (par exemple, la déchéance des droits civils, politiques).



D'AUTRES MESURES DE PROTECTION

La réglementation prévoit la **nullité des dispositions et autres clauses contraires** aux lois anti-discrimination, ainsi que la nullité des dispositions par lesquelles une personne renoncerait de manière anticipée à ses droits (par exemple, renoncer à introduire une action en cessation). Cette nullité est d'ordre public : elle peut être demandée par tout intéressé, mais peut également être ordonnée d'office par le juge. La disposition ou la clause contraire est frappée de nullité de manière rétroactive à la conclusion du contrat, mais ce dernier subsiste. Si en raison de cette disposition ou clause, certaines conséquences dommageables se sont produites durant la durée du contrat, il est prévu qu'une compensation puisse être octroyée.

Une **protection contre les représailles**, dans l'emploi et hors emploi, existe désormais grâce aux nouvelles lois anti-discrimination. Elle concerne les plaignants et les témoins. Cette protection vaut tant dans la sphère du travail qu'en dehors et prend cours dès le dépôt de plainte. Elle ne sera effective qu'à partir du moment où l'action en justice est entreprise, si un dépôt de plainte est introduit via le CECLR ou l'IEFH ou si la victime porte directement plainte auprès de la juridiction compétente.

Dans le domaine du travail, la plainte doit être circonstanciée, datée, signée, être envoyée par recommandé par les intéressés à l'employeur (ou aux fournisseurs), ainsi qu'à la personne contre qui la plainte est dirigée, en suivant certaines procédures. L'introduction d'une requête en justice doit également remplir ces conditions. Pour ce qui est des témoins, la protection vaut dès la déclaration écrite, signée, datée et transmise à la personne mise en cause ou dès le témoignage en justice sur les faits que le témoin a vus ou entendus. La protection existe aussi lorsque la plainte est introduite auprès de l'inspection sociale.

Si la plainte se situe dans le cadre du travail, la protection entraîne l'**interdiction de mesures désavantageuses**, comme le licenciement, des modifications substantielles des conditions de travail, sauf à prouver que le licenciement ou les modifications du contrat l'ont été pour des raisons étrangères à la plainte ou au témoignage. Si un licenciement a eu lieu, en principe, il y aura soit réintégration, soit dédommagement. Hors le champ du travail, aucune mesure négative ne peut être prise durant cette période contre l'intéressé (plaignant ou témoin). La protection vaut pendant douze mois après le dépôt de plainte ou le témoignage et trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée, si une action en justice a été introduite.

LES MODALITÉS DE LA PREUVE

Étant donné qu'il n'est pas toujours évident de rapporter la preuve d'une discrimination, les lois anti-discrimination ancienne mouture mettaient déjà en œuvre un mécanisme de partage de la charge de la preuve. Si le plaignant peut apporter un commencement de preuve ou des éléments susceptibles d'étayer la discrimination, c'est à la personne mise en cause de démontrer l'inexistence de la discrimination.

Les lois anti-discrimination de 2007 ont repris ce principe en en précisant les modalités. Dans le cas d'une discrimination directe, les éléments pouvant étayer l'existence d'une discrimination (commencement de preuve) peuvent désormais se baser sur la **réurrence d'une situation** (lorsque les personnes d'un même groupe sont systématiquement traitées de manière différente) ou sur des **comparaisons** (lorsque la comparaison de deux personnes dans la même situation permet de faire émerger qu'ils sont soumis à un régime différent). Ces modes de preuve interviennent uniquement dans le cadre de la procédure civile, pas en droit pénal.

Pour ce qui est des discriminations indirectes, les **statistiques générales** ou la notion de **critère intrinsèquement suspect** (par exemple, une offre d'emploi qui exige d'un candidat une langue maternelle et non la maîtrise parfaite d'une langue) peuvent être utilisées pour rapporter la preuve de discrimination.

TROIS TYPES D'ACTEURS COLLECTIFS

Il existe des acteurs collectifs qui peuvent introduire les procédures en justice en matière de discriminations, avec l'accord préalable de la victime.

Ils sont au nombre de trois :

- ✚ les associations qui existent depuis trois ans et dont l'objet social vise la défense des droits de l'Homme et la lutte contre les discriminations,
- ✚ les organisations représentatives et professionnelles (syndicats...),
- ✚ les institutions de service public : pour le genre, il s'agit de l'IEFH. Pour la langue, cet organisme n'a pas encore été désigné et pour les seize autres critères contenus dans les lois anti-discrimination, le CECLR est compétent.

04

Perspectives et politiques publiques

Faire le point sur les législations qui ont pour but de combattre les discriminations et les dispositifs issus de ces réglementations, notamment sur le plan judiciaire, est une base incontournable. Tenter de mieux saisir ce qui sous-tend ces discriminations, en appréhendant le processus de formation des stéréotypes, auxquels nous sommes tous soumis, et des préjugés qui peuvent émerger sur ce terrain, est une façon d'envisager la question de façon réflexive et plus introspective.

Mettre l'accent sur les outils de prévention à la discrimination est également indispensable, de manière à envisager les contours d'une politique de gestion de la diversité. À côté des lois, il est en effet important que des actions de sensibilisation et de promotion de la diversité soient menées sur le terrain pour soutenir ce processus de lutte contre les discriminations. C'est notamment le rôle des autorités publiques qui, au-delà de la régulation et de l'exemple, sont amenées à inciter les acteurs sociaux économiques à prendre conscience des enjeux liés à la diversité et à encourager des initiatives, notamment dans la sphère de l'emploi.

Ce chapitre se base sur les interventions de Michel Vanderkam et Didier Boone du CECLR effectuées dans le cadre de certains séminaires.

01 Principes généraux

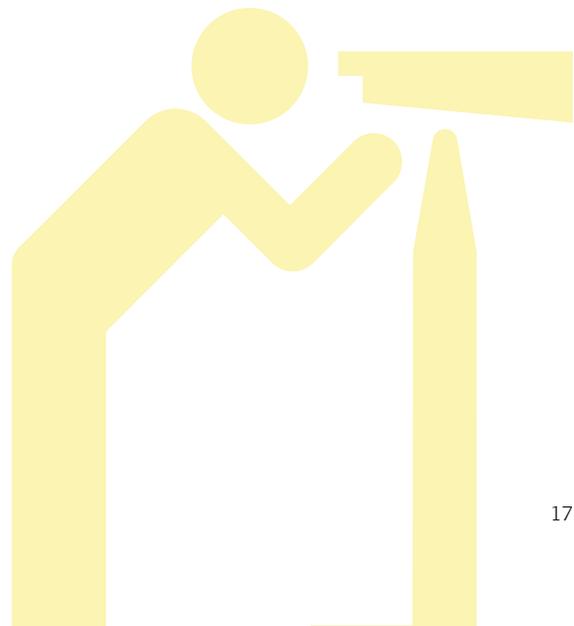
La politique de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations ne doit pas être une politique catégorielle, mais doit **concerner et servir l'ensemble des travailleurs**.

Elle ne doit pas se limiter à une politique de quotas, mais doit mettre en œuvre une **politique inclusive d'insertion**. C'est pourquoi elle doit analyser les procédures en vigueur dans l'entreprise afin de repérer les dysfonctionnements, les obstacles.

Cette politique peut se baser sur des mesures compensatoires et temporaires, éventuellement modifier les procédures concernées, mais elle ne peut faire l'économie d'une **réflexion sur l'organisation et ses conditions en général**.

Cette politique menée par les pouvoirs publics ne doit pas remplacer les termes de la négociation sociale; elle devrait à terme disparaître pour être **intégrée dans la politique structurelle de management des entreprises**.

Elle doit en tout cas se concevoir et se réaliser **avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise**.



02 Mise en pratique

- ∴ **Au niveau de l'Etat fédéral**, on peut tout d'abord citer le Label égalité diversité qui a été mis au point par le ministre fédéral de l'Égalité des chances, Christian Dupont, et le ministre de l'Emploi et du Travail, Peter Vanvelthoven, en collaboration avec le SPF P&O et Selor, après concertation. Le but est d'inciter les entreprises à se lancer dans un projet diversité en fonction des différents motifs de discrimination.

Les quatre critères retenus dans le cahier des charges sont les suivants: respecter les lois sur l'égalité des chances, mettre en œuvre une politique de diversité, suivre un processus d'analyse, de planification, d'implémentation et d'évaluation de sa politique de diversité avec la participation des travailleurs et être dans un processus d'amélioration continue. Le Label est octroyé pour trois ans sur base d'une décision d'un comité de sélection composé des trois syndicats, des employeurs, du CECLR, de l'IEFH et d'experts universitaires.

Pour tout contact: Amina Nadi, 02/233 42 87, amina.nadi@emploi.belgique.be

- ∴ **En Flandre**, en 1998, des plans d'action VESOC ont été mis au point pour la promotion de l'emploi des personnes d'origine étrangère. Au départ, il s'agissait donc de politiques catégorielles. Au fur et à mesure, ces plans VESOC ont été élargis avec, en 2001, un accent mis sur les travailleurs âgés et handicapés et en 2002, un élargissement vers une approche plus intégrée et inclusive (mainstreaming) passant de plans d'action positive vers des plans de diversité. Un dispositif a été créé avec des subventions à la clé.

Les entreprises passent d'abord par des plans d'accès à la diversité, pour en venir aux plans de diversité proprement dit, suivis de plans de diversité en croissance et de plans de diversité en groupes (clusters), permettant à des PME de travailler ensemble ces questions.

Des postes de consultants à la diversité ont été créés au sein des syndicats. D'autres initiatives publiques (telles que Jobkanaal ou des actions de sensibilisation à la plus-value des plans de diversité) ont été menées.

Le dispositif concerne aujourd'hui 1 100 entreprises et 500 000 € ont été dégagés pour soutenir cette politique. Une plate-forme Diversité réunit aussi les entreprises pour réfléchir à ces questions.

Pour tout contact: Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie, afdeling Werkgelegenheidsbeleid, Michel Van de Voorde, 02/553 43 33, ead@vlaanderen.be

- ∴ **À Bruxelles**, le mouvement est plus neuf. Une ordonnance sur la non-discrimination est actuellement en cours de préparation. Cela étant, une Charte de la diversité dans l'entreprise a été édictée en décembre 2005 sur base du constat que les entreprises bruxelloises ne reflétaient pas la multiculturalité de la Région bruxelloise. Aujourd'hui plus de 100 entreprises ont signé cette Charte.

Les plans de diversité sont l'élément central de cette politique et doivent être mis sur pied à partir de la réalité de chaque entreprise, sur base d'un management des compétences. Une structure porteuse de la politique de diversité doit être créée au sein de l'entreprise, où se trouvent représentés les travailleurs, l'employeur, le manager de la diversité.

Les axes privilégiés de ces plans sont: l'origine, le handicap, l'âge et le genre. Actuellement, l'accent est mis sur l'embauche des jeunes et des immigrés. Des postes de consultants diversité ont été créés au sein des syndicats.

Les domaines d'intervention des plans de diversité concernent le positionnement de l'entreprise, le recrutement et la sélection, la gestion du personnel, la sensibilisation des clients, du secteur, des concurrents et la communication, notamment via des campagnes à l'attention des groupes cibles.

Pour tout contact: Pacte territorial pour l'emploi, Audrey Leenaerts, 02/505 79 31, aleenaerts@orbem-bgda.be

- ∴ **En Wallonie**, un premier train de mesures a été adopté par rapport au dispositif d'insertion socioprofessionnelle, visant à valoriser et encourager les initiatives des entreprises en matière d'égalité des chances et de diversité, que ce soit au niveau des conventions sectorielles entre la Région wallonne, le Forem et les organisations professionnelles ou dans le cadre de la convention cadre entre la Région wallonne, le Forem et l'AWIPH.

Des actions ont été menées dans le secteur de la construction (avec trois publics cibles: les personnes étrangères et d'origine étrangère, les femmes et les personnes handicapées), au sein des centres régionaux d'intégration. L'engagement de 50 agents d'insertion supplémentaires a été réalisé dans les CPAS, ainsi que l'organisation de jobcoaching par rapport aux missions régionales, au travers du projet Explore qui réunit l'Awex et le Forem.

Un deuxième train de mesures est encore en discussion au sein du Conseil économique et social, avec cinq points à l'ordre du jour:

- la signature d'une charte de la diversité entre les partenaires sociaux et la Région wallonne,
- l'adoption d'une Charte de la diversité dans l'entreprise,
- la mise sur pied d'un prix annuel wallon issu d'un appel à projets liés à des actions positives en matière de diversité,
- la mise au point de primes à la consultance en matière de gestion de la diversité,
- et l'adhésion au Label fédéral « égalité et diversité ».

Pour plus d'infos: <http://emploi.wallonie.be>



**Des séminaires ciblés
pour approfondir
la lutte contre
les discriminations**

01

Les conseillers en prévention

Séminaires du 6 février (Bruxelles), du 6 mars (Gand) et du 27 mars 2007 (Namur)

Les premiers séminaires du « Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations », organisés par le CECLR, l'IEFH et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, visaient les conseillers en prévention et les inspecteurs sociaux. (Ces derniers furent cependant peu présents lors des séminaires, étant donné la mise en œuvre de formations spécifiques pour cette catégorie d'intervenants sociaux dans le cadre du SPF Emploi).



En guise d'introduction à ces journées, Pierre-Paul Maeter, président du Comité de direction du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, a rappelé que « les processus de discrimination sont néfastes pour le monde économique et en particulier, dans le monde du travail. Il importe aujourd'hui d'effectuer un travail d'information et de sensibilisation à l'égard des pratiques discriminatoires, mais aussi quant aux stéréotypes qui sous-tendent ces discriminations, ainsi qu'à l'égard des réglementations et des procédures existantes pour les combattre. Le but de ces séminaires est de renforcer les capacités de perception et de réaction à l'égard de ces discriminations. Face à un public de conseillers en prévention, l'objectif consiste également à permettre une appréhension du phénomène de harcèlement sur les lieux de travail sous l'angle de la discrimination. »

En tant que présidente des débats lors du séminaire qui s'est déroulé à Namur, Eliane Deproost, directrice adjointe du CECLR, a rappelé les enjeux de cette journée comme « un temps de réflexion permettant de se pencher sur les modes de discrimination, mais également sur les pratiques professionnelles existantes et à développer, afin de mieux lutter contre cette réalité. Des exposés relatifs aux législations existantes ont donc été prévus, ainsi que des ateliers permettant le partage d'expériences, ainsi qu'une réflexion sur l'utilisation des procédures les plus adéquates. »

Avertissement Les comptes-rendus ne reprennent pas in extenso l'ensemble des interventions, commentaires et études de cas effectués lors des ateliers, mais proposent des exemples à titre d'illustrations, ainsi que les analyses et les observations les plus saillantes.

01 La loi sur le bien-être : harcèlement et discrimination

Une information importante à l'intention des conseillers en prévention a été effectuée par Valérie Poucet et Lieve Ponné, de la DG Humanisation du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) à propos de la **loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail** et sur la révision de cette loi qui vient d'intervenir. En effet, le chapitre Vbis (article 32bis à 32 octiesdecies) de la loi du 4 août 1996 a été modifié par les lois du 10 janvier et du 6 février 2007 et complété par un arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le stress, le harcèlement moral et sexuel (Moniteur belge du 6 juin 2007). Désormais c'est donc la loi sur le bien-être qui s'appliquera en cas de harcèlement au travail basé sur des motifs discriminatoires. Cela concerne les procédures pour faire cesser ces comportements, tout autant que la mise en place de mesures de prévention pour les éviter.

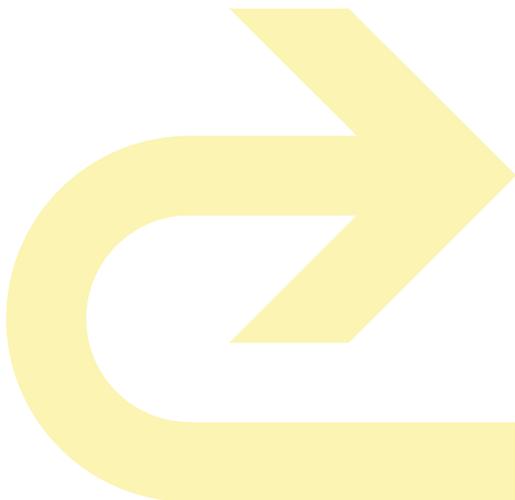
À cet égard on peut signaler la publication d'une brochure intitulée « Clés pour... la prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel », mise à jour et téléchargeable sur le site www.emploi.belgique.be.

DÉFINITION ET CHAMPS D'APPLICATION

L'article 4 de la loi du 4 août 1996 définit les domaines faisant partie du concept de « bien-être ». Parmi ceux-ci figuraient, de manière séparée, la notion de charge psychosociale occasionnée par le travail et la protection contre la violence et le harcèlement au travail. Le lien entre les deux domaines est désormais fait de manière explicite et l'on parle aujourd'hui à l'article 4, §1, 3° de « la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ». L'arrêté royal ne vise plus uniquement la protection contre la violence et le harcèlement mais concerne de manière plus large les obligations de l'employeur en matière de prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Par ailleurs, le lien avec la notion de discrimination est introduit ici de manière très claire puisque les conduites pouvant mener à du harcèlement « peuvent être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ». Les praticiens rattachaient déjà l'existence de harcèlement à des comportements discriminatoires. Cette fois, c'est clairement énoncé dans la loi.

L'article 32 ter de la loi relative au bien-être contient également des nouveautés en ce qui concerne les définitions. En matière de violence au travail, la notion de persécution a été supprimée car elle induisait la notion de répétition. Or la violence au travail vise des actes instantanés. En matière de harcèlement moral au travail, on parle désormais de conduites abusives similaires ou différentes qui se produisent pendant un certain temps. En effet, avec la définition antérieure, certains juges exigeaient la répétition d'actes ou de comportements identiques.

Quant au **harcèlement sexuel**, on parle désormais de tout comportement **non désiré**, à connotation sexuelle (et non plus de nature sexuelle), ayant pour objet **ou pour effet** (ce qui permet de sortir de la question de l'intention) de porter atteinte à la dignité d'une personne. On y a aussi ajouté le fait de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



LES MOYENS D'ACTION DU TRAVAILLEUR

Définis par les **articles 32 nonies et decies**, les moyens d'action du travailleur passent par le conseiller en prévention spécialisé et la personne de confiance (avec la phase informelle: la conciliation, et la phase formelle: la plainte motivée). L'intervention du Contrôleur du bien-être au travail est également précisée et l'action en justice est développée.

- ∴ **Concernant la procédure interne**, la loi stipule dans quelle mesure doit se faire l'information des parties, en clair « Qui peut dire quoi à qui? » (**articles 32 quater decies, quinques decies, sexies decies et septies decies**). Par rapport à la plainte motivée, le plaignant en reçoit une copie signée, la personne mise en cause (PMC) doit être mise au courant des faits qui lui sont reprochés. Enfin, alors qu'auparavant, la plainte était transmise à l'employeur, désormais ce dernier sera seulement informé de son existence et de l'identité du plaignant. Quant au rapport du conseiller en prévention (CP), le plaignant et la PMC y ont accès dans deux hypothèses: si l'employeur envisage de modifier les conditions de travail ou si le travailleur envisage une action en justice. Tous les éléments du rapport ne sont pas accessibles.

Enfin, dans l'arrêté royal, sont précisés: l'obligation d'un entretien personnel préalable au dépôt de la plainte motivée, la définition de la plainte motivée, la définition du contenu du rapport du CP, le délai dans lequel le rapport doit être rendu...

- ∴ **L'intervention de l'inspection Contrôle du bien-être au travail (article 32 nonies - article 3.10° de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail)** a été recadrée: l'inspection contrôle le respect de la législation par l'employeur. L'examen du cas individuel est effectué par le CP. L'inspection peut intervenir a posteriori si rien n'a été fait en interne, en imposant les mesures du CP ou d'autres mesures. S'il n'y a pas de CP spécialisé, l'inspection peut aussi obliger l'employeur à désigner un CP (par exemple, l'intervention d'un service externe de prévention) ou imposer des mesures individuelles ou organisationnelles après examen du cas lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs sont en danger. Ce n'est que dans ce seul cas qu'un inspecteur pourra être amené à instruire une plainte.
- ∴ **Les recours en justice**. Pour ce qui est de la **défense des droits des personnes en justice (article 32 duodecies)**, le CECLR (5°) et l'IEFH (6°) ont été rajoutés à la liste existante, puisque, désormais, quand on parle de harcèlement, on peut également viser des actes de discrimination. Le pouvoir des différentes organisations est subordonné à l'accord de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement (32 duodecies, alinéa 2).

L'objet de la demande peut consister en une **procédure devant la juridiction compétente** pour faire respecter les dispositions de la loi bien-être et le cas échéant, obtenir des dommages et intérêts, avec comme défendeur soit l'auteur, soit l'employeur, devant le juge du travail en application des dispositions du Code judiciaire (**article 32 decies §1**). La personne plaignante peut introduire une **action en cessation**, à l'encontre de l'auteur, avec une injonction prononcée par le président du tribunal du travail, selon une action instruite selon les formes du référé, mais sans obligation de prouver l'urgence (**article 32 decies §2**). Un travailleur peut également introduire une action vis-à-vis de l'employeur auprès du président du tribunal du travail selon les formes et les délais de procédure du référé pour que l'employeur prenne des mesures provisoires en tant que responsable de la prévention dans l'entreprise (exemple: séparer les travailleurs jusqu'à ce que le CP rende son rapport) (**article 32 decies §3**). Le tribunal peut suspendre l'examen de l'affaire et renvoyer le travailleur vers la procédure interne à l'entreprise si le travailleur s'est adressé directement à lui sans passer par cette procédure (**article 32 decies, §1er, al. 2**).

LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR

Selon l'article 32 tredecies, l'employeur ne peut pas licencier en représailles d'une plainte, d'une action en justice ou d'un témoignage ni modifier unilatéralement de manière injustifiée, les conditions de travail du travailleur. Les personnes protégées sont la personne qui a déposé une plainte motivée en interne; une plainte auprès de l'inspection, de la police, du ministère public ou d'un juge d'instruction (nouveau dans l'article); la personne qui intente une action en justice; la personne qui intervient comme témoin dans une procédure interne (cette protection concerne uniquement les témoins directs qui ont vu ou entendu les faits sur lesquels porte la plainte) ou comme témoin en justice.

Le délai de protection est de 12 mois. En cas d'action en justice, cette protection vaut à partir de l'introduction de l'action jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée (32 tredecies §2).

Si l'employeur licencie ou modifie les conditions de travail, le travailleur peut demander sa **réintégration** ou introduire une action en justice (**article 32 tredecies §3**). La demande de réintégration n'est plus obligatoire. Il appartiendra à l'employeur de prouver au tribunal que le licenciement n'est pas lié à la plainte, à l'action ou au témoignage ou que la modification unilatérale est justifiée. Si il n'y arrive pas, il devra payer une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute ou des dommages et intérêts équivalant au préjudice subi, celui-ci devant alors être prouvé par le travailleur. Cette indemnisation forfaitaire peut être cumulée avec les indemnités normales de licenciement.

02 Trois ateliers « motifs raciaux », « non raciaux » et « genre »

Lors des ateliers, des cas pratiques ont été exposés afin de permettre aux participants de réagir. Sur base des discussions, les participants ont fait part de leur pratique, de leurs interrogations et des difficultés soulevées lors de la mise en œuvre des législations anti-discrimination.

L'atelier « motifs raciaux »

Après un exposé introductif sur le traitement des discriminations raciales, notamment au sein de l'entreprise, des cas pratiques ont été exposés afin de permettre aux participants de cet atelier de réagir. Une enquête basée sur des chiffres de l'ORBEM a mis en lumière que la plupart des plaintes enregistrées par le service de placement et relatives à des discriminations concernent des motifs liés à la race et autres origines. Les plaignants sont pour la plupart belges. Les actions prises sont juridiques, mais également axées sur la médiation. Les discussions ont porté sur la distinction entre démarche formelle et informelle et sur le fait de privilégier l'une ou l'autre piste. Quatre axes se sont dégagés des interventions des participants.

L'**importance de la médiation** a été soulevée. Le fait d'entendre les différentes parties, d'être à l'écoute de la douleur et des attentes de la victime, d'entendre l'auteur, de replacer dans le contexte est une nécessité. À cet égard, le vocabulaire utilisé peut être stigmatisant : préférence a été donnée aux termes « personne plaignante » et « personne mise en cause », plutôt que « victime » et « auteur ». Enfin, la plainte motivée peut être une piste, mais la médiation permet la souplesse.

Lorsqu'une discrimination raciale a eu lieu dans l'entreprise, la **nécessité d'un recadrage au sein de l'entreprise** a été soulignée (avec la difficulté quand on est confronté à une discrimination du chef même de l'employeur). L'entreprise a une obligation d'énoncer clairement l'interdiction de discrimination et d'en informer le personnel. Il a été énoncé que le manque d'implication de la hiérarchie sur la question des discriminations a un impact négatif dans une entreprise, étant donné le manque de légitimité des actions.

Il ne faut **pas perdre de vue l'outil juridique**, notamment en raison de la protection contre les représailles. Les poursuites doivent rester une possibilité, même si la médiation est préconisée.

L'**importance de la formation à l'interculturalité** a été soulignée, car la lutte contre les discriminations raciales passe par un changement des mentalités, mais aussi par le fait de revenir sur les préjugés à la base des cas de discrimination.

L'atelier « motifs non raciaux »

En guise d'introduction, il a été rappelé que le plus grand nombre de plaintes, outre le racisme, porte sur le handicap, suivi par les signalements liés à l'orientation sexuelle. L'emploi est le deuxième secteur le plus concerné, après les biens et services. Les secteurs de l'enseignement et des services publics sont également mentionnés. Les résultats d'une étude sur les discriminations fondées sur le handicap dans la sphère de l'emploi, effectuée par le professeur Binamé (FNDP), ont été évoqués et ont mis l'accent sur les barrières à l'embauche (barrières matérielles et représentation sociales). Diverses études relatives aux plaintes fondées sur l'orientation sexuelle ont été relatées (Étude Zzzzip - Gand 2004-2006, Rapport SOS Homophobie France 2006, étude « homosexualité et milieu de travail » - Canada 2006).

Des discussions, ressort un premier constat selon lequel **le plaignant s'en sort généralement beaucoup moins bien que le harceleur**. À cet égard, les cas de harcèlement et de discrimination entre deux personnes d'un même niveau hiérarchique sont plus facilement gérables que s'ils ont lieu entre subordonnés et supérieurs hiérarchiques.

Toujours chez les victimes, la **perception de la discrimination** a été évoquée, avec des seuils de tolérance plus ou moins importants dans le chef des personnes, ce qui rend plus difficile l'objectivation des cas de discrimination. Cela dit, cette objectivation des comportements jugés inacceptables et vis-à-vis desquels des mesures doivent être prises est indispensable, notamment pour organiser la prévention. Il a été relevé également que la culture d'entreprise est un élément transversal qui influence la manière de gérer les discriminations.

Il ressort aussi des débats que lorsque le CECLR reçoit des victimes, c'est souvent lorsque la situation est déjà assez avancée, ce qui pose la **question de l'accessibilité des CP** et de la précocité de leur intervention au sein même de l'entreprise. De l'avis des CP, c'est souvent la peur ou la honte qui prévalent chez les victimes, ce qui retarde la prise de contact et la possibilité d'intervention. L'information des travailleurs sur l'existence et les coordonnées de la personne de confiance et celles du CP, en particulier dans le secteur privé, laisse à désirer. D'une manière générale, la position des CP a été qualifiée par les acteurs eux-mêmes comme étant précaire au sein de l'entreprise.

L'**indépendance du CP, qu'il soit interne ou externe**, n'est pas toujours garantie de manière pratique, tant dans les entreprises publiques que dans le secteur privé et les échanges d'informations sont considérés comme délicats et pouvant éventuellement être considérés comme étant constitutifs d'une faute professionnelle, ce qui ne rassure pas les CP dans leur rôle. Le fait de travailler comme CP en interne ou dans un service externe a été soulevé, avec les questions sous-jacentes propres à l'indépendance, la plus ou moins bonne connaissance des situations, la difficulté d'avoir un statut et un rôle clairs dans la structure. La formalisation d'une déontologie propre au CP a également été soulevée à cette occasion.

L'atelier « genre »

Il ressort des témoignages des CP que **les plaintes formelles relatives au genre restent relativement peu fréquentes**. Ce manque de plaintes est sans doute lié aux difficultés de la charge de la preuve, même si un système de glissement de cette preuve est prévu. Il s'agit par ailleurs de discriminations cachées, subtiles, liées aux stéréotypes et souvent banalisées (exemple du calendrier porno) ou minimisées. Certains CP estiment que dans des structures très hiérarchisées, le fait d'introduire une plainte sur base du genre entraîne, dans le chef des personnes potentiellement discriminées, **une crainte importante de subir des mesures de rétorsion**. Il y a aussi le problème des organisations qui se positionnent contre les discriminations, par exemple en édictant un code de conduite, mais qui ne mettent rien en œuvre pour les combattre (structures, procédures inexistantes ou sans visibilité) ou encore celles qui préfèrent, quand la situation n'est pas suffisamment tranchée et que la personne mise en cause est un cadre, simplement déplacer le plaignant, sans autre intervention.

Le rôle du CP n'est pas évident car, au départ, il joue un rôle de médiation puisqu'il s'agit d'une situation informelle. Après cela, son rôle se modifie si une procédure formelle est engagée. Le CP est vécu comme étant un acteur qui fait preuve de subjectivité car c'est lui qui juge quand la frontière a été franchie. Enfin, il doit également tenir compte de la volonté de la victime en termes d'intervention, de réparation, de recadrage des comportements déviants, ce qui n'est pas toujours évident.

Se pose également la **question de la collaboration entre les différents acteurs**: CECLR, IEFH, CP, notamment, à l'égard de la banalisation des discriminations sur base du genre, mais aussi sur la nécessité de réfléchir à l'objectivation des éléments de plainte. La question de la médiation a été évoquée, ainsi que la complémentarité des acteurs.

02

Les employeurs

Séminaires du 8 mai (Bruxelles) et du 19 juin 2007 (Liège)

Les séminaires spécifiquement destinés aux entreprises et aux managers, ont été axés sur les « outils de la diversité ». Ils reposaient sur un postulat de base selon lequel la diversité peut et doit se construire avec des partenaires, ce qui suppose des réponses aux questions sur la diversité en entreprise et les stratégies à mettre en place dans ce cadre. Une systématisation des pratiques mises en œuvre sur le terrain a été abordée sous forme d'ateliers.

Édouard Delruelle, directeur adjoint du CECLR, l'a rappelé en ouverture de ces séminaires ciblés « employeurs » : « la diversité peut être un plus pour l'entreprise en termes d'image, mais est susceptible d'apporter une façon de penser autrement ces questions au sein de l'entreprise et d'apporter un rapport aux choses et aux gens plus riche et plus productif ».

Ces séminaires ont été organisés en partenariat avec Business & Society Belgium (B & S), une association qui regroupe environ 50 entreprises désireuses de se pencher sur les questions de responsabilité sociétale. Ils font suite à un programme déjà mené en 2006 sur la diversité en entreprise, organisé conjointement par le CECLR et B & S. Ce premier cycle de séminaires a fait l'objet d'une brochure de synthèse intitulée « L'entreprise et la diversité. Quelles mises en pratique ? ». Pour se la procurer : epost@cntr.be.

01 La gestion de la diversité en entreprise

Brigitte Hudlot, de B & S, a présenté un outil mis en œuvre par un réseau d'entreprises françaises IMS/Entreprendre pour la Cité (www.imsentreprendre.com) et qui a pour objectif d'analyser la diversité sous l'angle du processus de gestion des ressources humaines.

Cet outil intitulé « Diagnostic Diversité » a pour objectif de motiver les entreprises à s'engager dans des processus managériaux, susceptibles de faire évoluer la manière de gérer les discriminations. En effet, bien trop souvent, les entreprises considèrent le sujet comme tabou. La récolte d'informations sur des données sensibles est également difficile. Les entreprises sont également trop focalisées sur l'origine des discriminations et éprouvent ainsi des difficultés de concrétisation, dépassant difficilement le cap de la sensibilisation.

Le Diagnostic Diversité est une méthode qualitative pour aider à améliorer la politique de diversité en interne. Il y a trois grandes parties au diagnostic :

- ⌘ **L'analyse stratégique** qui consiste à évaluer ce qui se vit en matière de diversité dans l'entreprise. Il s'agit d'une approche globale où l'on identifie les enjeux, on analyse le poids du secteur et l'historique de l'entreprise, les traditions qui y sont en vigueur, la vision politique et la façon dont le leadership se conçoit dans l'entreprise, le poids administratif dans le fonctionnement interne, mais aussi la philosophie en matière d'allocation des ressources, ainsi que la communication interne et externe.
- ⌘ **L'analyse de la diversité**, en fonction de critères comme la diversité des origines, la diversité culturelle, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la diversité des âges, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le handicap. Cette analyse est thématique et exhaustive et se base sur des données quantitatives et qualitatives.
- ⌘ **L'analyse opérationnelle** qui porte sur l'ensemble des processus de ressources humaines qui peuvent receler des discriminations conscientes et inconscientes.

La **méthodologie** repose sur des entretiens individuels et collectifs, des ateliers et du benchmarking (étalonnage de diverses performances) avec une implication du plus grand nombre (directeurs, managers RH, experts internes, responsables de départements dans les différents sièges décentralisés, collaborateurs, fournisseurs, clientèle, sous-traitants). Cet audit est supervisé par un comité de pilotage constitué de cadres, de représentants des travailleurs et des auditeurs.

Sur base de ces trois analyses, un **bilan** peut être effectué avec une mise en exergue des atouts, des zones à risques et des freins. L'analyse permet également de dégager les bonnes pratiques existantes, les opportunités en matière de diversité et de non discrimination, les points de vigilance, les axes de travail avec des actions spécifiques, les axes de développement prioritaires sous la forme de plans d'action, ainsi qu'un suivi. L'objectif est de dépasser le stade de la politique générale par une mise en œuvre d'engagements concrets.

Il s'agit d'une démarche qui s'adresse surtout aux grandes entreprises (il faudrait sans doute imaginer des processus plus légers pour les PME), qui peut prendre de trois à six mois et qui permet de mettre sur pied une politique à long terme en matière de diversité, avec une implémentation également dans le long terme.



02 Interroger les pratiques

Quatre processus ont été étudiés sous la forme d'ateliers lors de cette journée d'étude.

Ces derniers ont été conçus sur la base de présentations d'expériences menées par des entreprises.

✚ La **thématique du recrutement et de la sélection** a été traitée dans un atelier spécifique.

Il a démarré avec la présentation de l'évolution des procédures de recrutement interne et externe chez **Mobistar**, avec un accent tout particulier porté sur les profils de compétences.

Étant donné la concurrence de plus en plus forte entre les opérateurs, une spécialisation de plus en plus grande par rapport aux postes techniques et à l'effet de rareté de ce type de profils, un travail interne a été effectué afin d'objectiver la procédure d'embauche et d'éviter la discrimination. Une banque de données a été créée reprenant les définitions des compétences propres à chaque employé (connaissances, qualifications, savoir-être), ainsi qu'une banque de données reprenant les besoins de l'entreprise en termes de postes à octroyer. L'importance des classifications de fonctions et des profils de compétence intervient à ce stade. Un croisement des deux banques de données permet d'attribuer les postes en interne sur base des compétences de la personne et des besoins de l'entreprise. Cela étant, il a été pointé que la procédure d'embauche repose in fine sur de la subjectivité, en particulier en fin de processus de sélection. Des balises ont été posées, notamment en dédoublant les entretiens finaux d'embauche ou en imposant une justification objective du choix. La question du CV anonyme a également été soulevée, mais avec la limite de la sélection finale qui réintroduit la notion de subjectivité.

Le débat lors de l'atelier s'est porté sur le caractère suffisant ou non de ce type d'approche pour éliminer les discriminations directes, indirectes, conscientes ou inconscientes. La spécificité des PME a également été relevée, avec l'importance des compétences et des qualités relationnelles qui président au recrutement. Certains participants ont également mis l'accent sur le fait que le critère d'âge pose problème dans des entreprises axées sur l'innovation technologique. Dans le même temps, l'accent a été mis sur les atouts des travailleurs âgés, notamment en termes de partage d'expérience. L'importance d'une adéquation entre les profils de compétence recherchés par les entreprises et les formations dispensées par les opérateurs d'insertion professionnelle ou les écoles techniques a été soulignée.

Autres approches mises en lumière relativement à la question du recrutement et de la sélection : celle du service de recrutement de l'administration fédérale, **Selor**, concernant le handicap. Une méthodologie spécifique a été mise au point pour adapter les épreuves de sélection à différents handicaps. Les tests à destination des personnes avec handicap ont été mis au point avec l'aide d'experts-médecins : les adaptations

peuvent être logistiques, matérielles ou encore porter sur le temps imparti pour réaliser le test. Une formation spécifique a été donnée aux recruteurs, notamment concernant les stéréotypes. Une enquête de satisfaction est également réalisée auprès des candidats sélectionnés de la sorte, qui a révélé un excellent résultat en termes d'adéquation de la procédure aux besoins. Cette adaptation du testing est également envisagée sous l'angle de la diversité culturelle (notamment par rapport aux primo-arrivants). Un projet de recherche est actuellement en cours à cet égard et s'intitule « Tester le test ».

Le **service Égalité et Diversité de la Police fédérale**, responsable des actions Diversité pour l'ensemble de la police intégrée (soit 45 000 personnes), a présenté une action menée en matière de recrutement de personnes aveugles et malvoyantes afin de les intégrer dans les chambres d'écoutes téléphoniques de la police. Auparavant, de telles fonctions étaient réservées à des policiers et les critères d'engagement de ces derniers excluaient les personnes présentant un tel handicap physique. Le fait de prévoir que des civils ayant les compétences d'officier de police judiciaire puissent exercer cette fonction d'écoute, a permis de contourner le problème. Ce recrutement a été basé sur une volonté de diversité dans le personnel de la police, mais répondait aussi à des critères objectifs selon lesquels les personnes aveugles développent une perception auditive beaucoup plus fine que la nôtre, ce qui permet une écoute de qualité supérieure.

Enfin, la démarche de la **société d'intérim Trace!** a consisté à réaliser une photographie de son propre personnel afin d'examiner les stéréotypes à l'œuvre dans son propre champ d'activité. Un comité opérationnel s'est interrogé sur l'image à laquelle, selon eux, un conseiller en intérim devait correspondre. Le profil type qui en est ressorti est le suivant : une femme, jeune (30 ans), souriante, accueillante, jolie pour certains, avec un certain niveau de formation, capable de faire réfléchir un candidat, de race blanche ou méditerranéenne. Le personnel de Trace! correspondait à ce stéréotype : 84% de femmes, 75% avec un niveau d'études supérieures, une moyenne d'âge de 34 ans, 95% de Belges et moins de quatre ans d'ancienneté pour 50% du personnel.

Les processus de recrutement de Trace! ont ensuite été analysés : aucune discrimination n'apparaissait dans les annonces (âge, niveau d'études, recherche de profils féminins). Or, par exemple, 95% des CV reçus proviennent de femmes jeunes. Une analyse des tests de sélection a également été effectuée et on ne pouvait y déceler une orientation particulière. Comment dès lors prôner la diversité dans le recrutement et la sélection des candidats, alors même que l'entreprise présente une typicité de profil parmi son personnel extrêmement proche de l'image stéréotypée véhiculée dans ce secteur ?

⚡ **La thématique « Gestion d'équipe »** s'est subdivisée en deux ateliers : l'un relatif à la formation et la sensibilisation à la diversité, l'autre portant sur les politiques d'accueil des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise.

..... **L'atelier « Formation et sensibilisation à la diversité »**

Il a démarré avec une présentation de la politique de diversité chez **Volvo Cars** Gand. La culture d'entreprise y est basée sur le respect de tous les travailleurs, l'esprit d'équipe plutôt que l'approche individualiste (les primes individuelles n'existant pas, c'est le groupe qui promérite) et la responsabilisation de chaque équipe comme une petite cellule à part entière. En matière de diversité, il existe une note politique sur cette question, revue tous les deux ans. La sélection se fonde sur les critères de compétence : il n'y a pas de discrimination positive, ni négative. Le travail en équipe se base sur le néerlandais comme langue de travail. La politique de diversité est menée de manière transparente : tous les 15 jours, les équipes se réunissent autour de ce thème. Pour soutenir cette politique, il existe un réseau auquel participe tout le personnel. Quant aux outils de sensibilisation, on peut citer la journée d'introduction pour tous les nouveaux travailleurs qui aborde notamment la question de la diversité, mais aussi le site Intranet qui permet de présenter de manière interactive la diversité dans les équipes. Ces réflexions alimentent aussi le manuel de la diversité qui aborde les questions les plus souvent posées, les coutumes de certains, le fait de prévoir un temps pour les prières, l'accent sur une langue fédératrice (le néerlandais). Sous forme de réunions de cadres, d'une semaine de la diversité ou d'un master plan élaboré de façon à suivre la progression de cette notion dans l'entreprise, la diversité est au cœur des préoccupations.

Autre présentation : celle du **service de formation du CECLR**. Depuis la loi anti-discrimination de 2003, l'offre de formation du CECLR s'est diversifiée et s'oriente davantage vers la gestion de la diversité et la gestion des conflits, de manière à éviter les réactions négatives entre groupes. De plus en plus d'entreprises disposent de plans de diversité, mais leur mise en œuvre nécessite aussi le suivi de formations pour l'ensemble des échelons de l'entreprise. L'offre de formation du CECLR est souvent conçue sur mesure, en fonction des besoins des structures. Les objectifs poursuivis consistent en l'ouverture d'un espace de discussion par rapport au management de la diversité. L'approche de la gestion des différences, des préjugés et des stéréotypes au sein de l'entreprise est abordée. La formation à la diversité se base sur la manière dont on construit son rapport à l'autre. Elle passe donc par une meilleure connaissance de soi-même. Ces formations se basent sur un éclairage théorique, mais aussi sur des mises en situation.

Lors des débats dans cet atelier, certains ont relevé le fait que la diversité n'est pas seulement une notion à la mode, mais qu'elle pourrait se révéler rentable à long terme pour les

entreprises. C'est pourquoi il est important que la diversité soit intégrée dans les politiques de gestion des ressources humaines et de management des entreprises. Se pose néanmoins la question de l'acceptation des publics cibles (par exemple les travailleurs présentant un handicap ou d'origine étrangère) par la clientèle : même si un travail en interne est effectué au sein de l'entreprise, les mentalités doivent également évoluer dans la société civile. L'importance de l'implication de la ligne hiérarchique a été soulignée pour la mise en œuvre des programmes de sensibilisation et le succès des formations, ainsi que la nécessité d'une communication claire par rapport aux objectifs.

----- **L'atelier «Politiques d'accueil»**

Le service Jobcoaching de la Ville de Gand a présenté son dispositif d'intervention en tant que coach externe. Les interventions de ce service se situent à l'égard des travailleurs, mais elles visent parfois aussi les employeurs pour une sensibilisation aux politiques d'accueil des nouveaux collaborateurs. L'accueil des nouveaux travailleurs doit idéalement se situer entre la première semaine d'engagement et le mois d'arrivée. Il peut viser spécifiquement des groupes à risques, mais le principe général est d'organiser un accueil pour tous les nouveaux arrivants. Cette politique d'accueil effectué par un service externe peut également s'accompagner d'un parrainage en interne qui doit réunir trois critères : le fait d'être volontaire, d'être accompagné d'une formation pour le parrain ou la marraine et d'être mandaté par l'ensemble des collègues comme garant de l'intégration de la nouvelle personne. L'importance d'un accueil de qualité repose sur une bonne description de fonction, sur un règlement de travail clair afin d'éviter des conflits sur le mode « Qui fait quoi? ».

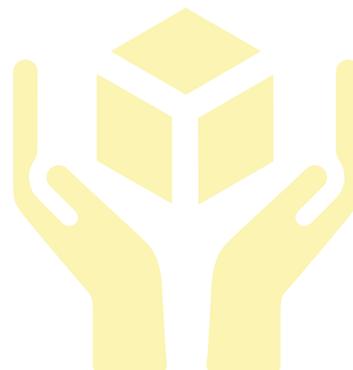
Par rapport aux PME, les procédures d'accueil sont plus difficiles à mettre en œuvre dans des plus petites structures car elles ont moins de temps à consacrer à cette phase. Souvent aussi, l'accueil se fait de manière plus informelle que dans des grosses structures plus formelles.

Quant à la méthodologie, plus le coaching est long, mieux se déroule l'intégration. Le coaching fonctionne davantage dans les structures qui ont une réelle culture d'entreprise. Dans certains cas, la personne à intégrer et qui présente une différence n'a pas toujours envie d'un coaching car cela met l'accent sur sa différence. Il faut mettre en œuvre cette phase de manière intelligente.

Au-delà du coaching, l'aménagement des conditions de travail peut également améliorer l'intégration et la prise en compte des spécificités de groupes de travailleurs. Par exemple, à la **SNCB**, l'accueil des conductrices de trains et une bonne communication autour de l'intégration de ces femmes dans un milieu relativement machiste a porté ses fruits. Cela étant, si des aménagements des conditions de travail sont apportés concernant certains groupes de travail (en dehors de ceux obligatoires pour les personnes handicapées), ces aménagements doivent être rediscutés régulièrement et ne doivent pas être considérés comme un acquis.

Autre expérience : celle de la **chaîne de restauration rapide Exki**. A l'heure actuelle, sept personnes présentant un handicap lié à la surdité figurent parmi le personnel d'Exki. Cette intégration s'est faite par hasard : le CV d'une personne était intéressant, correspondait aux critères de sélection, avec cette particularité d'une surdité chez le candidat travailleur. Il y a eu une volonté du service du personnel de s'ouvrir à ce type de public. Cette volonté était partagée par l'équipe. Il a fallu adapter les modes de fonctionnement, notamment lors des réunions de briefing car il faut parler doucement et en direction des personnes concernées pour permettre la lecture labiale. En matière d'adaptation de postes, après concertation, aucun aménagement spécifique n'a été apporté, si ce n'est une attention particulière portée au handicap, le fait d'informer les fournisseurs qu'ils doivent communiquer par mail, fax ou SMS avec ces personnes. L'équipe fait également des efforts de communication, certains ont appris les bases de la langue des signes. Les relations avec la hiérarchie sont parfois difficiles, notamment sur le plan de la gestion de la carrière car les personnes sourdes, assez naturellement, souhaitent progresser dans leur carrière. Mais il n'est pas toujours possible de répondre à ces aspirations, ne serait-ce qu'en termes de postes vacants.

Lors de cet atelier, d'autres aspects relatifs aux politiques d'accueil de certaines minorités ont été abordés, avec l'aménagement du temps de travail pour les personnes musulmanes chez Colruyt, la volonté de reflet de la clientèle au sein du personnel dans les City Delhaize ou encore les efforts réalisés pour intégrer les femmes dans le secteur de la construction. La question des adaptations profitables à tous a été soulevée.



∴ La thématique de la gestion de la carrière s'est subdivisée en deux ateliers, portant d'une part sur le bien-être au travail et l'équilibre vie privée/vie professionnelle et d'autre part, sur la gestion de la carrière.

L'atelier « Bien-être au travail et conciliation vie professionnelle/vie privée »

Il a été introduit par un exposé du responsable des ressources humaines du **Centre hospitalier régional de Mons**. Suite à un dialogue avec son personnel, cette structure a créé certains services, comme trois crèches dont un pourcentage important des places est réservé au personnel et qui proposent des horaires d'accueil flexibles (de 6h00 à 21h00) permettant au personnel travaillant en horaires décalés de pouvoir faire garder leurs enfants. Un centre de repassage a également été ouvert pour faciliter la tâche du personnel.

L'expérience de **Center Parcs** en matière de bien-être au travail a également été présentée: dans cette entreprise, on a créé un outil pour mesurer la satisfaction au travail et sur cette base, des actions sont menées pour améliorer ce bien-être: possibilité de jours de repos, crédit-temps, discussion des horaires de travail avec une réévaluation périodique. Il s'agit d'un nouvel élément de la culture d'entreprise.

De son côté, **Randstad** mène aussi une politique de conciliation vie privée/vie professionnelle. La réflexion a débuté avec un constat de grand turn over parmi le personnel et de vacance de certains postes de management. L'instauration d'un système de 4/5 temps, de temps partiels volontaires accessibles aux managers, l'abolition des réunions hors des horaires de bureau a eu un impact important sur le plafond de verre, avec une évolution de 35% à 70% de femmes dans les postes de management, alors que le personnel féminin représente 81% de l'ensemble du personnel. Certaines questions ont été posées sur la flexibilité, la mobilité, le télétravail et la compatibilité du travail à temps partiel et les fonctions de cadre.

Les débats ont ensuite tourné autour des bonnes pratiques comme l'existence de garderies pendant les vacances scolaires, les enquêtes de satisfaction, l'information dispensée en entreprise au sujet du congé de paternité, la préparation à la retraite, l'accueil des primo-arrivants, la formation tout au long de la carrière, la mobilité et le transport, le fait de tenir compte des problèmes de flexibilité. Les conséquences à terme d'actes professionnels posés, comme le choix du temps partiel ou le fait de prendre des congés sans solde et les conséquences en termes de pension, ont été mises en lumière. Enfin, une proposition a été émise sur le fait de mettre l'accent dans les offres d'emploi sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, s'il est pris en compte par l'entreprise.

L'atelier « Gestion de la carrière et progression hiérarchique »

Deux exposés ont été effectués autour des expériences d'**Euromut** et d'**Axa**. La diversité dans la gestion de carrière est apparue à l'occasion de réflexions autour de la politique salariale chez **Euromut**, avec une prise de conscience d'un écart salarial entre les hommes et les femmes dès la négociation des salaires. Une rétribution sur base des descriptions de fonction complètes a été mise en place. Un travail a également été opéré sur une plus grande transparence sur les vacances de fonctions. Enfin, un groupe de réflexion a été organisé sur les horaires de travail, avec des timings précis pour les réunions et des plages horaires permettant une égalité des chances dans la progression de carrière et dès lors salariale pour tous.

Chez **Axa**, c'est l'organisation des fonctions de management qui a mené à cette réflexion en matière de diversité. Le déficit de managers féminins était criant et la volonté de motiver les femmes à postuler pour des fonctions de cadre a été émise. Un processus s'est mis en place afin d'assurer une meilleure répartition hommes/femmes, depuis le niveau exécutif jusqu'au top, avec une définition des compétences-clefs et des formations afin de détecter le potentiel de chacun. Une grille d'évaluation en fonction des performances potentielles a été initiée, afin de recruter en interne et de découvrir les compétences peut-être inexploitées jusqu'ici. D'autres outils ont également été mis en œuvre pour faciliter cette accession des femmes aux postes à responsabilité, comme le fait de limiter la durée des séjours à l'étranger pour des carrières à mobilité européenne ou internationale ou encore de s'interroger sur le mode de développement de carrière. En effet, il peut être important de remarquer qu'il existe des évolutions de carrière différentes (ascendante - les étoiles au sein de l'entreprise- et les piliers qui assurent une productivité dans la même fonction, sans volonté d'ascension).

Un exposé effectué par **Annie Cornet, professeur à l'ULg** (Egid - Études sur le genre et la diversité en gestion) complète les échanges, en apportant un éclairage scientifique sur cette question de la progression hiérarchique. Le constat de départ repose sur le fait que, depuis une dizaine d'années, les groupes cibles des plans de diversité sont de plus en plus nombreux dans les entreprises et ce, aux différents niveaux hiérarchiques. Une évolution se marque avec une meilleure adéquation entre les diplômés, les compétences et les fonctions occupées. Il y a davantage de corrélation entre les profils de compétence et les postes à pourvoir.

Mais il reste bien des problèmes. On peut citer cinq phénomènes préoccupants :

- **Le syndrome de la « porte tournante »** : pour remplir les statistiques, une personne d'un groupe cible est sélectionnée, embauchée, accueillie dans une entreprise, mais ensuite rien n'est fait pour accompagner son intégration. Soit elle se fond dans la masse, soit c'est un échec.
- **Le phénomène des « parois de verre »** : la personne d'un groupe cible entre dans l'entreprise, mais ensuite il n'y a aucune possibilité d'évolution de carrière, aucune mobilité, avec une spécialisation des fonctions et des trajectoires professionnelles, une ségrégation horizontale, une ethnicisation des métiers et une absence de mixité sexuelle et sociale.
- **Le phénomène de hiérarchisation**, avec une dévalorisation des postes et fonctions qui se diversifient et un prestige accru des fonctions qui restent conformes au modèle dominant.
- **Le plafond de verre**, avec une forte ségrégation verticale à l'égard des femmes et des personnes d'origine étrangère.
- **La différence salariale**, avec des écarts de 10 à 30% entre les hommes et les femmes

Les stratégies d'action observées sont très diverses :

- ne rien faire, laisser faire le temps,
- identifier les discriminations directes et indirectes,
- agir sur les stéréotypes, les représentations, les valeurs,
- viser l'égalité de fait en mettant en œuvre des mesures volontaires.

Il faut agir sur les compétences individuelles (les savoirs, le savoir-faire et les compétences, le savoir-être), sur les représentations (« je ne serai jamais capable de »), sur le réseau social. Il faut agir également sur l'organisation (réflexion stratégique, action sur la culture d'entreprise, évaluation des politiques des ressources humaines, des modes d'organisation du travail), mais aussi au niveau sociétal (soutien d'actions cassant les stéréotypes, investissement dans le développement d'infrastructures et de solutions améliorant le développement de la carrière).

⚡ **La thématique du positionnement externe** (clientèle, fournisseurs, sous-traitants) a fait l'objet d'un atelier unique et a été introduit par un exposé du **Service Égalité & Diversité de la Police fédérale** à propos d'une action visant à sensibiliser le personnel policier aux usagers holebi (homosexuels, lesbiennes et bisexuels) victimes de discriminations. L'initiative du service Diversité s'est basée sur l'adoption d'une circulaire en 2006 par le Collège des procureurs généraux (COL 14/2006) qui ordonne notamment aux policiers de signaler désormais les mobiles homophobes dans leurs procès-verbaux, de manière à disposer de chiffres plus probants en la matière, le sentiment étant que les agressions de ce type étaient en recrudescence. Le service Diversité de la Police fédérale, en collaboration avec le CECLR, a élaboré une campagne d'affichage auprès des polices locales et de la police fédérale, afin d'inciter à l'application de la circulaire COL 14/2006. L'affiche met en scène un couple d'homosexuels masculins, dont l'un visiblement victime d'une agression est consolé par son compagnon, et un policier, lequel pointe avec un bic le mobile homophobe sur son PV. Cet affichage s'est également accompagné d'articles dans des lettres d'informations internes, ainsi que d'une formation à destination des enquêteurs, organisée par le CECLR et mise en œuvre dès septembre 2007. Cette formation intitulée « Diversité identitaire et orientation sexuelle » a pour vocation de sensibiliser les policiers de terrain au public holebi, à ce que peut recouvrir les concepts d'hétérosexualité, d'homosexualité et de bisexualité... Elle a également pour but de sensibiliser les enquêteurs aux notions de crime haineux, d'incitation à la haine, de motifs abjects et, plus généralement, de la mise en œuvre des lois anti-discrimination dans leurs volets pénal et civil.

Il a également été précisé que cette formation relative à l'orientation sexuelle s'inscrit dans un programme de formations plus vaste dédiée à la diversité (diversité en général, communication interculturelle, sensibilisation au management de la diversité parmi le personnel policier). Pour cela, la Police fédérale travaille en partenariat avec le CECLR, mais aussi avec l'IEFH, la commission permanente des polices locales, les syndicats, des associations spécialisées. Ces formations poursuivent des objectifs opérationnels comme la mise en œuvre de la COL 14/2006, mais mettent également l'accent sur l'accueil des usagers, le respect des droits des victimes et des auteurs présumés,

À la suite de cet exposé, il a été rappelé que le CECLR est souvent contacté pour des questions relatives à la diversité dans sa confrontation avec la clientèle, à la manière dont celle-ci va réagir à la différence. Et de citer cette entreprise flamande qui refusait d'engager des étrangers car cela déplairait à sa clientèle. Brigitte Hudlot, de B & S, a mis l'accent sur le fait que la diversité par rapport à la clientèle peut être envisagée comme un obstacle et représente un argument pour ne pas engager tel type de personnes, mais elle peut également être envisagée comme un argument positif, notamment parce que la diversité du personnel peut refléter la diversité de la clientèle.

03

Les syndicats

Séminaires du 29 mai (Bruxelles), du 14 juin (Namur) et du 27 septembre 2007 (Gand)

Lors des trois séminaires ayant pour public cible les organisations syndicales, celles-ci ont d'emblée mis l'accent sur leur rôle dans cette lutte contre les discriminations, étant des interlocuteurs incontournables dans les entreprises et s'intéressant de près au respect des droits des travailleurs et à l'amélioration de leur bien-être.



Myriam Gérard, pour la CSC, a rappelé qu'en région bruxelloise, une des formes de discrimination les plus insupportables, celle qui se fonde sur l'origine ethnique, est pourtant largement à l'œuvre. À l'échelle du pays, elle a noté une mobilisation progressive des organisations syndicales sur ce sujet, notamment au travers des plans de diversité, pour laquelle une participation active des syndicats est essentielle. De son côté, Annick Thyre, de la FGTB wallonne, a évoqué le fait que de plus en plus de plaintes en matière de discriminations émanent du monde du travail, ce qui rend fondamental l'investissement syndical à l'égard de cette thématique. En effet, les discriminations sont sources de souffrances physiques et mentales infligées aux travailleurs et engendrent de la violence, que ces victimes retournent parfois contre elles-mêmes ou contre la société. Annick Thyre a également évoqué la réforme de l'arsenal des lois anti-discriminations qui contient des nouveaux outils, comme l'élargissement de la liste des discriminations visées, la possibilité d'utiliser les tests de récurrence et de comparabilité pour apporter un début de preuve ou encore la protection des plaignants et des témoins en cas de dépôt de plainte. À Gand, Veerle Herweigh, coordinatrice de la politique de diversité au sein du syndicat libéral ACLVB, a mis l'accent sur les instruments de prévention des discriminations. Les services locaux du CECLR et une politique solide en matière de diversité sont des initiatives à souligner. Elle a également appelé à la responsabilisation des entreprises pour tendre vers plus de diversité.

01 Concertation sociale et lutte contre les discriminations

Comme l'a exposé Amina Nadi, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la concertation sociale a été et demeure un maillon important dans l'élaboration des normes afin de lutter contre les discriminations. De manière générale, il s'agit d'un processus porteur d'égalité. Dans ce contexte, la convention collective de travail (CCT) s'inscrit comme un instrument juridique ayant une portée importante et une réelle efficacité en droit social.

QUELLE IMPULSION À LA CONCERTATION SOCIALE ?

Sur le plan international, cette impulsion à la concertation sociale en matière de lutte contre les discriminations remonte à une dizaine d'années. En effet, depuis plus d'une décennie, un intérêt s'est manifesté à cet égard sous la forme de déclarations, de directives, d'accords... La déclaration de Florence de 1995 comportait des clauses volontaires contre les discriminations ethniques. La directive du Conseil de l'Europe de juin 2000 mentionne explicitement un intérêt pour la lutte contre les discriminations ethniques et une invitation aux partenaires sociaux de conclure des accords pour lutter contre celles-ci. Enfin, la conférence mondiale de Durban (2001) contre le racisme s'est prononcée pour un encouragement de la concertation sociale pour l'adoption de codes de conduite à ce sujet.

Sur le plan national, depuis le début des années 2000, le Conseil national du travail encourage l'adoption d'instruments et de politiques de lutte contre les discriminations. Une note de politique générale en 2005 mentionnait le rôle de la concertation sociale pour l'adoption d'accords et d'initiatives pour lutter contre les discriminations. Dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, un appel a été fait à tous les secteurs afin de mener des actions en faveur de plus de diversité au sein des entreprises, en concertation entre les employeurs et les travailleurs.

LA MISE EN PLACE D'OUTILS SECTORIELS

Par le biais des CCT, on peut mettre en œuvre :

- des **codes de bonnes conduites**, de manière générale ou spécifique. On peut citer les CCT des commissions paritaires de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, du port d'Ostende et Nieupoort, du port de Zeebrugge, de la coiffure et des soins de beauté, du spectacle...
- des **clauses de non-discrimination**, générales (CCT du 5 octobre 2003 prise par la commission paritaire n°120, CCT du 17 janvier 2006 prise par la commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques...) et spécifiques (CCT du 19 mai 2003 prise par la commission paritaire des entreprises de nettoyage et de la désinfection, CCT du 22 mai 2003 prise par la commission paritaire de l'entretien du textile...).

Ces clauses de non-discrimination existent en très grand nombre: elles sont souvent rédigées selon un libellé général de façon à instaurer un climat de travail non discriminatoire. Elles sont constituées d'un principe d'interdiction de toute discrimination et visent les différents stades du parcours professionnel.

Depuis 2003 et l'adoption de la loi générale anti-discrimination, on constate une élévation de l'activité réglementaire à l'égard de l'ensemble des discriminations et un intérêt croissant pour les codes de bonnes conduites comme un instrument innovant pour la promotion des droits fondamentaux. Selon la cellule Entreprise Multiculturelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le discours selon lequel il serait plus intéressant de renforcer la CCT interprofessionnelle que les CCT sectorielles revient souvent dans les discussions entre organisations patronales et syndicales, considérant que la CCT interprofessionnelle a plus de poids. Cela étant, les CCT sectorielles sont des outils intéressants car ils offrent plusieurs atouts, notamment une adhésion plus forte car l'impulsion dans le secteur est plus proche des personnes concernées, et un impact plus grand car les instruments sont élaborés en fonction des besoins spécifiques de chaque secteur. Une analyse effectuée à propos des codes de bonnes conduites non discriminants aux Pays-Bas a démontré qu'au plus près du travailleur on se place, au plus l'efficacité est grande.

QUELLE EFFICACITÉ ?

Quels que soient les instruments utilisés, ce qui compte surtout, c'est l'efficacité des instruments et pour cela, il y a trois impératifs à respecter :

- **la publicité** (par exemple, en annexe au Règlement Général pour la Protection du Travail, de manière à renforcer l'adhésion et l'implication des travailleurs, mais aussi au cours des formations ou par affichage dans les entreprises),
- **le traitement des plaintes**: il est très important que les plaintes soient traitées. L'évaluation de la CCT Intérim a par exemple permis de mettre en lumière un défaut de taille: l'absence de procédures de plaintes. Il est important que des médiateurs soient mis en œuvre et que des modes de résolution de conflits soient mis en œuvre en fonction de la spécificité des secteurs,
- **l'évaluation**: il est important qu'une évaluation soit faite de manière périodique, avec une mesure de l'impact pour éventuellement remédier à l'inefficacité de l'instrument.



02 Trois ateliers « motifs raciaux », « non raciaux » et « genre »

Les ateliers des trois journées de séminaires ont été introduits par des interventions de représentants d'organisations syndicales, présentes et parties prenantes au colloque.

À Bruxelles, Philippe Vandenabeele, secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, a fait le constat qu'il n'y a jamais eu de grande manifestation syndicale réunissant 50 000 personnes sur le thème de la discrimination car l'autrement, l'autre couleur, l'autre histoire, l'autre langue, l'autre façon de penser... font ressurgir des peurs intimes, personnelles, inexprimables, gênantes... Pour lutter contre des attitudes et des comportements, il est donc important de se plonger dans le concret, soit les entreprises, les organisations, les communautés de travail, afin de mettre en question les croyances, les préjugés, les évidences. Les partenaires sociaux bruxellois se sont mis à la tâche avec la mise en exergue de cette problématique de lutte contre les discriminations depuis 2002, notamment dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi. À Namur, M. Athanassios Dimitrakopoulos, permanent CSC et responsable des actions en faveur des migrants, a mis l'accent sur l'intégration de ces préoccupations par les syndicats. Dès après la seconde guerre mondiale (en 1946), la CSC a créé un service des travailleurs migrants. Ensuite, ses actions se sont élargies vers d'autres cibles, comme les femmes, les jeunes, les sans-emploi. Des groupes internes ont été créés afin de travailler à une meilleure intégration. Cette lutte contre les discriminations ne va pas forcément de soi, même dans une structure qui a pour objectif de lutter pour la solidarité. Lors de son dernier congrès en 2006, la CSC a pris l'engagement d'agir de manière prioritaire pour la promotion de la diversité pour faire avancer une société et une CSC « multicolours ». À Gand, Frédéric Fiore, coordinateur de la politique de diversité de l'ABVV, a mis l'accent sur la position-clef que peuvent jouer les syndicats dans cette lutte en conseillant et en travaillant de concert avec des institutions comme le CECLR ou l'IEFH. Mais il y a encore du travail à réaliser au sein même des syndicats.

Les ateliers « Motifs raciaux »

Des cas de discriminations basées sur des motifs raciaux ont été présentés en ateliers. Ces discriminations se situaient notamment lors d'une entrevue de sélection, où un candidat d'origine étrangère s'était vu questionner sur sa nationalité et sa religion. Un autre cas, toujours lors de la procédure de sélection, concernait le refus de prise en compte d'un CV d'une personne d'origine tunisienne. Un autre dossier présenté se situait dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et consistait en un cas de harcèlement qui a donné lieu à des poursuites devant les juridictions du travail. Enfin, la dernière situation exposée portait sur le licenciement d'un travailleur social dans un contexte de formation continue interrompue.

Tout d'abord, concernant les discriminations au moment de la sélection, il a été relevé que l'existence d'un **guichet anti-discrimination d'Actiris** (Région bruxelloise), installé de manière permanente et accessible dans les locaux de cet organisme de placement, est très importante. En Région wallonne, il y a bien des antennes du CECLR dans les Centres régionaux d'intégration qui tiennent une permanence une fois par mois, mais elles ne sont pas situées dans des lieux aussi visibles que les locaux du Forem. Il est en tout cas important de réduire le seuil d'accès des organes chargés de lutter contre les discriminations. Un participant a fait remarquer qu'en Région wallonne, un système de veille est en voie d'élaboration, afin que les plaintes recueillies soient transmises au CECLR. Le décret qui créerait cette veille est actuellement en discussion devant le Conseil économique et social (juin 2007).

La **visibilité des syndicats** et de leurs interventions dans le cadre des procédures de sélection et de recrutement a également été envisagée. Le candidat qui postule pour un emploi et qui s'estime victime de discrimination à ce stade ne connaît pas les rouages de l'entreprise dans laquelle il postule. Or il est important que le syndicat soit mis au courant des pratiques discriminatoires de l'entreprise à ce stade afin de pouvoir intervenir si la situation se reproduit. Le fait pour le CECLR de traiter les plaintes individuelles ne doit pas faire perdre de vue l'importance de collaborer avec les syndicats, même quand une action individuelle n'est pas possible ou non souhaitée par l'individu, afin qu'une démarche structurelle vis-à-vis de l'entreprise puisse être menée si elle s'avère nécessaire. Dans ce contexte, la CCT n°38 pose la question de la mise en œuvre du contrôle syndical par rapport à la procédure d'engagement.

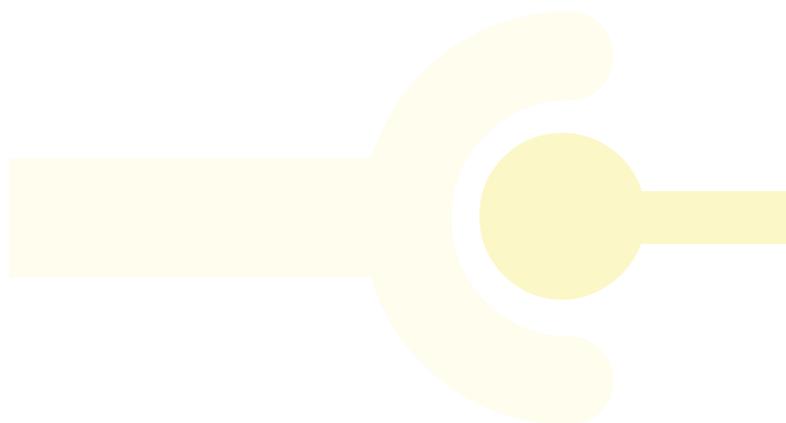
Autre sujet débattu: l'importance de mener des **actions positives au sein des entreprises**, car une dynamique interne est nécessaire pour arriver à des résultats. Par rapport à cela, se pose la question des **labels diversité** octroyés aux entreprises: il ne faut pas que cela soit considéré comme un gadget par les entreprises ou seulement comme une manière d'améliorer leur image. La **question des quotas** a également été évoquée: s'agit-il d'une solution intéressante pour forcer

les entreprises à aller vers plus de diversité? Le CECLR mentionne qu'il existe des quotas pour l'embauche des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Pourtant, lorsque l'on évoque des quotas pour d'autres victimes de discriminations (les femmes, les personnes immigrées), cela crée des réactions négatives. Dans le cadre d'une politique volontariste, temporaire et clairement identifiée, pourquoi ne pas recourir aux quotas? Le CECLR ne milite pas en soi pour les quotas, mais n'y est pas non plus opposé. Il faut en tout cas veiller aux effets pervers et faire précéder de telles politiques d'autres stratégies plus incitatives.

Des **situations vécues** ont également été exposées, comme cette expérience d'un délégué CSC confronté à un entrepreneur dans le secteur de la construction qui avait parmi son personnel un pourcentage important de personnes musulmanes et qui ne voulait plus engager de travailleurs pratiquant cette religion car cela lui posait trop de problèmes lors du ramadan. Il se demandait si c'était illégal. Présenter cette situation comme discriminatoire serait tordre le principe car cet entrepreneur n'est pas obligé d'accepter que les prestations de travail soient gênées par des pratiques religieuses. La loi belge ne prévoit en effet pas d'aménagement raisonnable pour de tels motifs. La question des limites de la lutte contre les discriminations est implicitement posée. Un délégué d'origine italienne a pour sa part relaté ses interrogations sur ses propres stéréotypes: dans son entreprise, il y a une majorité de personnes immigrées d'Afrique du Nord qui souhaite rentrer au pays et demande donc des longues plages de congés. Or, c'est difficile à gérer et le responsable des ressources humaines se plaint de la situation. En décalant un peu son point de vue, le délégué d'origine italienne s'est rendu compte que cette revendication de congés prolongés était le fait des travailleurs italiens, il y a encore quelques années. Il reste dès lors beaucoup d'a priori et de stéréotypes à combattre.

Des réflexions ont également été émises sur **l'attitude syndicale et, dans certains cas, l'absence de combativité**, sur ce terrain des discriminations. Pourquoi un délégué syndical précocise et se contente-t-il des excuses dans un dossier pour harcèlement dans lequel la personne a subi des violences? Dans certains cas un peu limites, la défense n'est pas évidente et il y a une volonté de ne pas s'engager trop loin dans le processus de plainte. C'est un choix politique du délégué ou du service juridique. Il a également été relevé que lorsqu'une action est introduite pour licenciement abusif, les services juridiques des syndicats ont une grande connaissance des aspects juridiques relatifs au licenciement, mais n'approfondissent pas les questions relatives aux discriminations. Il y a un repli sur les dispositions classiques du droit du travail (délais, procédures...). Le fait aussi de renvoyer vers le CECLR ou l'IEFH a pour conséquence que les syndicats ne portent plus le problème de la même façon. Il faudrait en tout cas organiser un retour d'informations plus systématique vers les syndicats.

Les représentants syndicaux se sont exprimés avec une volonté d'autocritique très positive sur le manque de visibilité de ces questions au sein des syndicats. La question du contrôle des processus internes se pose, tout comme celle de la sensibilisation et de la formation des délégués. D'où l'intérêt d'effectuer des études de cas au sein de groupes de réflexion (par exemple, les comités locaux inter-syndicaux), en collaboration avec le CECLR, afin de capitaliser ce qui se passe sur le terrain et les solutions qui en découlent.



Les ateliers « Motifs non raciaux »

Plusieurs dossiers ont été présentés lors de ces ateliers, qui portaient notamment sur un cas de harcèlement d'un travailleur homosexuel par ses collègues pour lequel une plainte formelle a été déposée et qui s'est soldée par le licenciement du travailleur concerné. Autre cas de figure : celui du refus d'aménagement raisonnable des conditions de travail d'une employée souffrant de problèmes d'acouphène qui demandait à être déplacée dans un local à part et dont la requête s'est soldée par un licenciement pour force majeure. La question de l'aménagement raisonnable a également été évoquée lors des épreuves de sélection.

Les débats ont d'abord porté sur le **cadre législatif et les mesures de protection à l'égard des personnes plaignantes et des témoins** qui interviennent pour établir une discrimination. Dans un des cas présentés, se posait la question de la preuve de la menace de licenciement proférée oralement par le supérieur hiérarchique. En effet, ce dernier, confronté à une plainte d'un travailleur pour harcèlement de la part de ses collègues, avait menacé ce travailleur de licenciement s'il persévérerait. L'argumentation pour licencier le travailleur a ensuite porté sur le caractère abusif de la procédure : le fait d'avoir utilisé la procédure de harcèlement sans preuves ou sans éléments de fait est en effet considéré comme un usage abusif du droit de se plaindre, donc il y avait faute grave et un licenciement a été acté. La doctrine va dans ce sens. Jusqu'ici la situation des témoins était également dangereuse puisque, selon les anciennes lois, il n'y avait pas de protection des témoins ; les nouvelles lois la prévoient. Cela étant, il a aussi été relevé qu'il n'est réellement possible de régler de telles situations au sein de l'entreprise que s'il y a une culture d'ouverture et que l'employeur est à l'écoute. Si l'entreprise est proactive en matière de diversité, alors l'attitude de la hiérarchie est différente.

Dans le même ordre d'idées, certains ont fait remarquer qu'il y a souvent un **déséquilibre dans le rapport de forces** lorsqu'un travailleur ose se plaindre d'une situation de discrimination. Certes il existe des sanctions si le licenciement abusif est prouvé ou si la discrimination est établie dans le cadre d'une plainte à ce propos. Mais, selon certains intervenants, les employeurs se moquent des amendes, ce ne sont pas des moyens de pression suffisants pour lutter contre les discriminations. Ne faudrait-il pas augmenter la pression en cas de condamnation de l'employeur, avec une augmentation des amendes, un affichage des jugements, une possibilité de réintégration ? Le CECLR explique qu'avec la nouvelle loi, des dommages et intérêts forfaitaires peuvent être désormais octroyés par le juge dans le cadre d'une action en cessation. Il y a également possibilité de réintégration du travailleur. Le CECLR a signé des protocoles d'accord avec les syndicats afin de collaborer dans le traitement des cas. Le CECLR estime qu'une grande entreprise ne peut faire l'économie d'une bonne communication en matière de lutte contre les discriminations.

Autre problème soulevé : le fait que la **législation soit trop vague** et contienne beaucoup trop d'exceptions. C'est seulement quand la situation est flagrante et qu'il y a une mise par écrit des motifs que l'on peut espérer obtenir une condamnation pour discrimination. Par ailleurs il existe beaucoup de filiosité par rapport à la procédure anti-harcèlement. Souvent c'est le choix de la conciliation qui est fait et ce n'est pas forcément une mauvaise chose. Mais, dans certaines situations, une intervention plus musclée serait nécessaire.

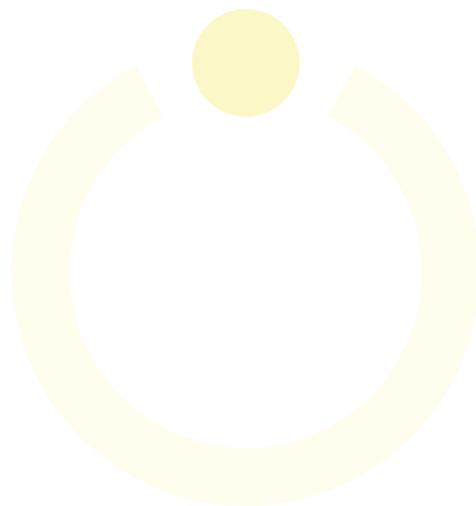
Un syndicaliste a soulevé la question de la **neutralité des conseillers en prévention**. Pour cet interlocuteur, les conseillers en prévention sont payés par les entreprises, ils ne sont donc pas des interlocuteurs neutres comme on voudrait les présenter : pour être neutres, ils ne devraient pas être rémunérés par l'entreprise et devrait se situer hors de la ligne hiérarchique. L'intérêt de la position syndicale est de ne pas craindre la pression et d'imposer le débat. Le rôle du syndicat est d'avoir une bonne connaissance du personnel, de pouvoir recueillir plus facilement les témoignages vu la proximité avec les travailleurs et en tant que délégué, d'être écouté par l'employeur. Il faut aussi faire convenablement son travail de représentant syndical en ne défendant pas n'importe quelle situation.

Par rapport au **licenciement pour force majeure**, longtemps pratiqué après la survenance d'une maladie professionnelle ou un accident de travail, on peut se demander comment les choses vont évoluer, notamment dans le chef des syndicats : pendant longtemps, ces derniers ont entériné la force majeure comme étant une porte de sortie facile pour un travailleur désireux de quitter une entreprise. Or il existe une obligation d'aménagement raisonnable dans le chef de l'employeur. Il faut donc faire la différence entre le travailleur qui souhaite quitter l'entreprise et qui utilise la force majeure

pour ce faire, et celui qui souhaite rester dans l'entreprise et qui risque de se faire écarté, alors que la notion d'obligation d'aménagement raisonnable devrait permettre de contrer le licenciement. Un membre d'un comité de sécurité et d'hygiène a fait remarquer que ce cas de figure est fréquent. À cet égard, il existe aujourd'hui des pistes législatives pour réformer le licenciement pour force majeure afin de le rendre moins facile sur le plan légal et qu'il soit assorti d'un contrôle de la part de l'Inspection du travail. Quoi qu'il en soit, la notion d'aménagement raisonnable est très mal connue. Une étude a été lancée par le CECLR et les syndicats pour approfondir cette notion. Il a aussi été relevé que la tâche du délégué dans un tel contexte est rendue beaucoup plus difficile **quand l'entreprise est en restructuration** et que le critère économique est primordial pour l'entreprise. Il est clair qu'il faut avoir l'envie d'intégrer la personne qui présente un handicap pour que cela fonctionne.

La question des délais est importante: en effet, il est primordial de réagir rapidement. Dans un des cas présentés, le courrier envoyé par le CECLR tentait de trouver un arrangement malgré le délai de prescription; l'entreprise s'est retranchée derrière des arguments légaux. Si une action en cessation avait été intentée dans les délais, probablement, la dame aurait eu gain de cause car l'entreprise n'aurait pas pu démontrer que l'aménagement était impossible ou déraisonnable. La tentative du CECLR avait aussi pour mission de sensibiliser l'employeur, mais aussi les syndicats et le service juridique concernant cette notion d'aménagement raisonnable et sur son effectivité. Un délégué syndical a relevé que les **délais de prescription en matière de droit du travail** sont très courts. Il faudrait instaurer des délais de prescription raisonnables. En l'occurrence, dans le cas présenté où une personne a été licenciée pour avoir demandé un aménagement de poste car elle souffrait d'acouphène, la personne a dû encaisser le choc du licenciement, alors même que l'acouphène s'accompagne souvent de dépression. Une fois remise de cette situation, elle a souhaité introduire un recours, mais il était trop tard pour agir. D'où l'importance pour les syndicats de mieux connaître les contours de cette notion d'aménagement raisonnable de façon à mieux aiguiller les travailleurs dans leurs demandes. L'aménagement raisonnable peut être matériel, mais aussi immatériel (pauses, coaching...). Le fait d'informer les employeurs de l'existence de fonds régionaux qui subventionnent les aménagements à effectuer est également un adjuvant. Une telle campagne de sensibilisation a été menée dans le cadre des plans de diversité dans la fonction publique fédérale. Elle pourrait être élargie.

D'une manière générale, un débat s'est développé sur le fait de savoir jusqu'où il faut pratiquer des aménagements afin de **rétablir l'égalité**: l'intérêt des lois anti-discrimination a été souligné en ce qu'elles rétablissent l'égalité lorsque l'on se trouve confronté à des situations déséquilibrées. Ce serait un traitement de personnes différentes sur un même pied qui s'avèrerait discriminatoire. Il s'agit donc d'adopter des règles supplémentaires pour que chacun ait les mêmes chances de pouvoir occuper une place similaire dans la société. À compétences égales, chances égales, mais avec des aménagements lorsqu'il y a des obstacles.



Les ateliers « Genre »

Les discriminations basées sur le genre existent encore dans une large mesure, malgré trente ans de législation. Elles sont surtout signalées au moment du recrutement et de l'embauche et en fin de contrat et concerne souvent les congés de grossesse et de maternité. Beaucoup de femmes sont renvoyées ou alors ne connaissent pas leurs droits et devoirs à l'égard de l'employeur. La conciliation vie professionnelle - vie privée reste difficile à réaliser.

Il a été relevé que dans de nombreuses entreprises, les employés d'un certain niveau - la plupart du temps, les fonctions de cadres supérieurs - doivent travailler **temps plein** et ne peuvent demander un 4/5. Il s'agit d'une forme de discrimination indirecte car ce type de situations concerne encore le plus souvent les femmes. Mais pour la combattre, il faut se pourvoir devant les tribunaux et comme le plus souvent ce genre de règles est non écrite, il est difficile de prouver cette discrimination.

Le **télétravail** est également une mesure défavorable pour les femmes, étant donné que le plus souvent, on propose le télétravail aux travailleurs temps plein et non aux temps partiels.

Le **poids de la double journée**, tout comme l'**absence d'un accueil de qualité** pour les enfants et les personnes âgées, représentent un frein pour l'activité professionnelle, ainsi que pour les activités syndicales. On le constate, les femmes s'investissent dans les activités syndicales surtout après quarante ans.

Il existe aussi des discriminations inhérentes à la **flexibilité** ou liés à l'**écart salarial entre les hommes et les femmes**. Le premier rapport réalisé sur ce sujet par l'INS et le SPF Emploi montre encore un écart de 16% en moyenne et chez les cadres, cet écart se creuse pour atteindre une différence de l'ordre de 30 à 35 %. Il y a une multiplicité de facteurs explicatifs, mais il faut mettre en avant la classification des fonctions défavorable aux femmes. D'où l'importance d'une classification de fonctions analytique et neutre sur le plan du genre, ainsi qu'une évolution des mentalités. L'importance des chiffres est soulevée: pour la première fois, des chiffres sectoriels sur l'écart de salaires sont disponibles.

Une autre inégalité importante concerne la **formation des femmes** dans le cadre de leur contrat de travail: à la sortie de l'école, les femmes sont désormais mieux formées, mais il existe des freins structurels pour la participation des femmes à la formation continue, au congé-éducation payé. Le frein de l'accessibilité de ce congé-éducation aux seuls temps plein a été levé, mais l'activation par les femmes reste sous les 10%.

Lorsqu'il y a discrimination, le **traitement des plaintes** n'est pas non plus optimal. Les représentants de syndicats présents dans cet atelier expliquent que les femmes les consultent assez peu. Par ailleurs les délégués syndicaux ne sont pas toujours au courant de la législation ou n'ont pas le temps de traiter ces plaintes. Les avocats spécialisés dans cette

matière sont difficiles à trouver et l'IEFH ne dispose pas de suffisamment de personnel pour prendre en charge elle-même l'ensemble des plaintes. L'IEFH a exposé sa pratique en matière de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à savoir 300 plaintes parvenues en 2005 et 2006, avec deux grandes catégories de plaintes: l'une en matière d'emploi (50%), avec 90% de plaintes émanant de femmes; l'autre concernant les biens et services (50%), avec une majorité d'hommes qui portent plainte ou demandent des informations. Or les plaintes qui arrivent à l'IEFH ne sont que la pointe de l'iceberg. L'IEFH dispose d'infos en ligne et d'une banque de données pratiques sur les formations existant en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Cela dit, l'IEFH éprouve des difficultés à se faire connaître des syndicats et des citoyens.

L'obligation depuis 1993 pour les entreprises de plus de vingt personnes d'un **rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** a été rappelé, même si cette obligation n'est pas toujours suivie d'effets. Or l'IEFH met à la disposition des entreprises un canevas ad hoc et des infos sur ce qui doit se trouver dans ce rapport social. Le Centre de ressources Amazone a également été cité, avec des outils accessibles sur son site (www.amazone.be).

Il n'y a pas de centralisation de ces rapports au niveau du Conseil national du travail ou de l'IEFH.



04

Les acteurs socio-juridiques et judiciaires

Séminaires du 18 septembre et du 9 octobre 2007 (Bruxelles)

Deux journées ont été consacrées aux dispositifs juridiques et au traitement des situations discriminatoires, d'une part à l'attention des acteurs socio-juridiques œuvrant dans différentes sphères comme les syndicats, les mutualités, les CPAS...; d'autre part à l'attention des avocats et des magistrats amenés à traiter ce type de dossiers.



En guise d'introduction, Édouard Delruelle, directeur adjoint du CECLR, s'est interrogé sur la mise en œuvre de la dernière mouture des législations anti-discrimination. « Les éléments de droit belge doivent être appréhendés, mais également d'autres instruments comme le droit européen ou encore le droit comparé pour affiner l'application dans les faits de certains concepts, comme la discrimination indirecte, l'aménagement raisonnable ou encore l'action en cessation ».

Il est également important que cette matière des discriminations qui touche avant tout les personnes dans leur quotidien soit la plus homogène possible. Le CECLR plaide donc pour que les législations régionales et communautaires soient calquées sur la législation fédérale. Pour que cette homogénéité soit la plus harmonieuse possible, il est également important que le CECLR voit ses missions couvrir également le champ des entités fédérées sur base d'accords de collaboration.

Enfin, Édouard Delruelle a relevé que « les lois anti-discrimination sont parfois présentées comme politiquement correctes, tatillonnes et liberticides au regard des libertés constitutionnelles. Or, elles cherchent à établir les mêmes conditions d'exercice de ces libertés pour tous les individus. Les lois anti-discrimination doivent donc être comprises comme telles, notamment par les juristes, les avocats et les magistrats ».

01 Quelques aspects juridiques approfondis

LES DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES ET LEURS JUSTIFICATIONS

Comme l'a expliqué Stéphane Sottiaux, assistant à l'Université d'Anvers, les **distinctions directes**, basées sur un critère directement protégé, et les **distinctions indirectes**, pour lesquelles une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre peut entraîner des différences de traitement inacceptables, deviennent des discriminations directes (DD) et indirectes (DI), si elles n'ont pas de justification. Or les types de justification contenus dans les trois lois anti-discrimination ne suivent pas tous la même logique. Un des éléments de justification de base porte sur le test de proportionnalité, mais d'autres concepts interviennent également, comme les exigences professionnelles essentielles.

On parle de **système ouvert ou fermé de justifications**. Le système est ouvert quand le législateur ne détermine pas les causes de justification et le juge évalue en fonction de la proportionnalité; à l'inverse, il est dit fermé quand le législateur énumère des éléments limités pouvant justifier une distinction. En Belgique, nous utilisons un **système mixte**, à savoir que pour certains critères et certains champs d'application, le système est ouvert et il y a une flexibilité dans le chef du juge, mais également une certaine insécurité juridique, et pour d'autres motifs, un système fermé, plus rigide, mais avec plus de sécurité juridique.

Un des éléments de justification porte donc sur le **test de proportionnalité**. Il faut procéder par étapes: identifier le but légitime, analyser les moyens utilisés pour atteindre ce but légitime. S'agit-il de moyens appropriés et nécessaires? Sans ces moyens, il n'y a pas de possibilité de réaliser les objectifs. Ensuite, il faut analyser s'il s'agit de moyens proportionnels: pour cela, il faut analyser les intérêts de la personne plaignante et ceux de la personne mise en cause. Dans la jurisprudence, plusieurs critères sont utilisés pour évaluer le poids respectif des intérêts de chacun.

Par rapport aux **exigences professionnelles essentielles**, il faut vérifier si l'exigence est basée sur la nature de l'activité professionnelle dans un contexte spécifique.

Critère par critère

Pour les **critères de prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique**, les DD sont interdites à moins qu'il ne s'agisse d'une exigence professionnelle essentielle dans la sphère du travail ou d'une mesure d'action positive prise de manière légale. Pour les mêmes motifs, les DI sont interdites sauf si elles répondent à un objectif légitime et utilisent des moyens appropriés et nécessaires.

Pour le **critère de nationalité**, c'est le système ouvert qui est utilisé pour les DD et les DI: objectif légitime et moyens appropriés et nécessaires.

Pour le **critère de sexe** (le motif le plus complexe), il y a des différences selon le champ d'application:

- ⚡ En matière de biens et services, les DD sont toujours interdites. Le système est donc fermé sauf dans quatre exceptions: dans le cadre des biens et services à destination exclusive d'un sexe, pour la fixation des primes et les prestations d'assurance, dans le cadre d'actions positives et en matière de protection de la grossesse et de la maternité. Les DI sont interdites sauf si elles répondent à un objectif légitime et utilisent des moyens appropriés et nécessaires.
- ⚡ En matière de sécurité sociale et d'avantages sociaux, les DD sont interdites sauf le cas des actions positives et des distinctions issues de la protection de la grossesse et de la maternité. Les DI sont interdites sauf s'il y a un objectif légitime et des moyens nécessaires et appropriés.
- ⚡ En matière d'emploi, les DD sont interdites sauf s'il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle, s'il y a une action positive ou s'il y a une disposition spécifique en matière de grossesse et de maternité. Les DI sont interdites sauf s'il y a un objectif légitime et des moyens nécessaires et appropriés.
- ⚡ Dans les autres domaines, les DD et les DI sont interdites sauf s'il y a un objectif légitime et des moyens nécessaires et appropriés.

Pour les **critères d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap, de convictions philosophiques ou religieuses**, dans la sphère du travail, de la sécurité sociale complémentaire et de l'affiliation à une organisation représentative des travailleurs ou des employeurs, les DD sont interdites, sauf en cas d'exigence professionnelle essentielle et d'action positive (avec un système plus flexible pour l'âge et les convictions religieuses ou philosophiques). En matière de DI, elles sont interdites sauf si elles répondent à un objectif légitime et utilisent des moyens appropriés et nécessaires. Dans les autres domaines, il y a interdiction pour les DD et les DI sauf objectif légitime et moyens nécessaires et appropriés.

Pour les **critères d'état civil, de naissance, de fortune, d'état de santé actuel ou futur, de convictions politiques, de langue, de caractéristique physique ou génétique, d'origine sociale**, il y a interdiction pour les DD et les DI, sauf objectif légitime et moyens nécessaires et appropriés.

L'ACTION EN CESSATION: OPPORTUNITÉS ET LIMITES

Si l'action en cessation est considérée comme l'arme par excellence de lutte contre la discrimination, elle doit être bien utilisée. Avec les trois nouvelles lois anti-discrimination, l'action en cessation (article 25 de la loi genre, article 18 de la loi antiracisme, article 20 de la loi générale) a été consacrée de manière identique. Le juge compétent est soit le président du tribunal de première instance, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, suivant la nature de l'acte et le contexte dans lequel il s'est déroulé. Stijn Demeestere,

avocat chez Lonting & partners, ainsi que Bart Mondelaers, du CECLR, ont abordé cette procédure dans leurs exposés.

L'action en cessation peut poursuivre **quatre objectifs**: la possibilité d'obtention d'une injonction de cessation, l'obtention de dommages et intérêts, l'obtention de la publicité du jugement ou l'obtention d'une astreinte.

- ⚡ **L'obtention d'une injonction de cessation.** Pour mettre fin à l'infraction, il ne faut pas de preuve du dommage, mais une preuve de l'infraction à la législation. L'action en cessation peut mener à une injonction de cessation qui va interdire à la partie défenderesse de poser un acte discriminatoire à l'égard d'une personne et de toutes les autres. Par exemple, un contrat standard est utilisé par une entreprise, alors qu'il induit dans ses mentions des discriminations. Le juge peut faire l'injonction positive d'adapter le contrat pour faire disparaître ces discriminations. Par contre, il ne pourra pas obliger un employeur à conclure un contrat de travail s'il a refusé quelqu'un comme candidat employé. Peut-on dépasser l'intérêt individuel pour se mouvoir vers une action collective dans le cadre de l'action en cessation? Cela dépend des cas, si la description permet de dépasser la situation individuelle.
- ⚡ **L'obtention d'une indemnisation.** Il s'agit d'une possibilité dans le cadre de l'action en cessation, mais selon certaines formes. Seule l'indemnisation forfaitaire peut être obtenue en cas d'action en cessation. Pour les dommages moraux, le forfait a été fixé à 650 € ou 1300 € si le contrevenant ne peut prouver que le même traitement pourrait être appliqué pour des motifs non discriminatoires ou dans d'autres circonstances. Les dommages matériels et moraux forfaitaires qui peuvent être octroyés en cas de discrimination dans la sphère du travail ou en matière de sécurité sociale complémentaire, seront de trois mois ou de six mois de salaire brut si le contrevenant ne peut prouver qu'un même traitement pourrait être appliqué pour des motifs non discriminatoires.
- ⚡ **La publicité du jugement.** Cette mesure dépend de la décision du juge qui estimera si la mesure peut contribuer à mettre fin à la discrimination. Cette publicité se fera par affichage ou tout autre communication, aux frais du contrevenant.
- ⚡ **L'astreinte.** Il s'agit d'un instrument lié à l'injonction de cessation. Son activation a été un peu modalisée dans le cadre des lois anti-discrimination: on ne peut contraindre sous astreinte une personne à payer une somme d'argent ni à exécuter les obligations d'un contrat de travail. Cela étant, la Cour de cassation a estimé qu'une astreinte pouvait être prononcée en cas de discrimination ethnique en matière de recrutement.

Le juge de cessation a une compétence limitée. Sont exclus de sa compétence: la déclaration de nullité, la dissolution judiciaire, le fait de mettre fin aux dispositions du contrat jugées discriminatoires. Par exemple: une femme est recrutée et le salaire convenu est plus bas que celui des hommes dans une situation comparable. Pour cette femme, est-ce que cela a du sens d'introduire une action en cessation? Le juge de

cessation peut faire le constat d'une discrimination sur base du sexe et ordonner l'interdiction d'utiliser cette clause du contrat (en l'occurrence, le salaire). Mais il ne peut aller plus loin: il faudra saisir un autre tribunal pour réévaluer le salaire ou l'octroi des indemnités.

Les caractéristiques de la procédure d'action en cessation sont similaires à celles du référé en raison de délais courts et de la compétence du président du tribunal concerné. Mais il n'y a pas une urgence ou une nécessité absolue exigée. On fixe une date proche pour plaider l'affaire. Autre différence par rapport au référé: ici, on se prononce sur le fond de l'affaire.

L'action peut être introduite par citation ou requête contradictoire: dans ce cas, il faut une déclaration de domicile et la requête doit être introduite en quatre exemplaires. L'audience est fixée par pli judiciaire, le temps d'attente est généralement de trois à huit jours après cet envoi. Les plaidoiries se font lors de l'audience fixée par le juge, le délai de conclusions sont brefs. Le jugement est exécutoire par provision et est communiqué à toutes les parties.

Qui peut introduire l'action en cessation? La personne plaignante, le CECLR, l'IEFH, les organisations professionnelles représentatives, les associations ayant intérêt ou encore le ministère public, ainsi que l'auditorat du travail.

Pour ce qui est de la victime (personne individuelle ou personne morale), la loi parle de qualité ou d'intérêt. Mais cette définition peut diverger: dans le cas de l'action en cessation, on parle d'intérêt actuel et d'intérêt personnel. L'intérêt actuel s'apprécie notamment par le danger de répétition, quand il n'est pas objectivement exclu que l'acte se reproduise dans le futur. Pour ce qui est de l'intérêt personnel, il n'y a pas beaucoup de développement par rapport à cette question dans la jurisprudence en matière de discriminations.

Pour ce qui est de l'intérêt de l'IEFH, du CECLR, des associations professionnelles ou des associations ayant un intérêt à agir, le fait d'obtenir l'accord de la victime vaut pour tous les acteurs collectifs, hormis pour le ministère public et l'auditorat du travail. Pour avoir cet accord, il faut donc une victime identifiée qui n'est pas nécessairement partie au procès, mais qui y a intérêt. Il ne faut pas que toutes les victimes donnent leur accord, il suffit d'une seule. Quand cet accord est obtenu, pour le CECLR ou l'IEFH, l'action est automatiquement autorisée. Pour les associations et autres institutions ayant intérêt, d'autres conditions se surajoutent comme le fait que de telles actions n'aillent pas à l'encontre des missions statutaires et que la lutte contre les discriminations soit inscrite dans les statuts. Enfin, ces associations doivent exister depuis trois ans.

Contre qui l'action en cessation est introduite? Contre la personne qui contrevient aux lois anti-discrimination. Sont également visés, les représentants et les donneurs d'ordre.

LA PREUVE DES DISCRIMINATIONS

À l'échelle européenne et en Grande-Bretagne

Dès l'origine des réglementations européennes, on s'est préoccupé de la question de la charge de la preuve. Par rapport aux dispositions de chaque pays, il existe des différences subtiles en fonction du système judiciaire. Le principe du glissement de la charge de la preuve concerne les discriminations directes, indirectes, le harcèlement et les représailles.

Il repose sur une volonté dans une société pluraliste de soulager les victimes de discriminations. La législation européenne dispose que les Etats membres doivent mettre en œuvre le principe d'égalité en œuvre de manière efficace, notamment en facilitant l'accès aux tribunaux et en édictant des règles qui permettent cette égalité entre les parties. Il existe des variations importantes entre les Etats membres par rapport à cet accès à la preuve dans le chef du défendeur. S'il y a des lacunes dans les procédures mises en œuvre, il peut être fait appel à la directive pour obtenir une protection efficace.

En **Grande-Bretagne**, comme l'a rappelé Jacques Algazy, avocat et président des tribunaux du travail du Royaume-Uni, le glissement de la charge de la preuve a entraîné le traitement de nombreux cas devant les tribunaux, ce qui a amené la Cour d'appel (The Courts) à mettre au point un guide en treize points pour savoir si oui ou non le glissement de la charge de la preuve s'applique. Quelles sont les étapes les plus importantes à relever ? La première étape consiste pour l'employé à apporter un **début de preuve** (prima facie) permettant au tribunal d'estimer s'il y a eu discrimination. Si ce prima facie n'est pas rapporté, la procédure est close. Si le début de preuve est rapporté, l'employeur doit apporter **la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination**. L'employeur doit démontrer que le traitement mis en œuvre n'a aucun lien avec le sexe, la race, l'âge ou tout autre critère de discrimination repris dans la loi. Il faut plus qu'un léger élément pour démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination, mais bien une preuve significative. Si l'employeur n'arrive pas à démontrer l'absence de discrimination, alors le tribunal tranchera.

L'accès à des éléments de preuve permettant de baser une procédure est souvent difficile, étant donné que les employeurs ne sont pas enclins à donner l'accès à ces informations. À cet égard, la Grande-Bretagne a élaboré un système sophistiqué pour permettre l'accès aux éléments de preuve. Cette procédure repose sur un **questionnaire** qui doit faire l'objet d'une réponse par l'employeur, dans un certain laps de temps. S'il est bien rédigé, le questionnaire peut permettre d'éviter une procédure en justice. Il peut concerner des informations statistiques, l'établissement de pools, des questions générales notamment sur l'existence d'actions en faveur de l'égalité des chances, la mise à jour régulière des politiques, le suivi de formations, Sur base des réponses à ce questionnaire et notamment si les réponses sont évasives ou peu convaincantes, les tribunaux peuvent en tirer des conclusions par rapport à la réalité des discriminations.

Une autre loi concernant la protection des données permet de demander des données spécifiques, moyennant le paiement de 10 £. L'employeur a 42 jours pour répondre à la demande. Il s'agit d'une obligation de révélation et de divulgation d'informations générales ou particulières (demande d'accès à telle archive ou à tel document). Les questions posées doivent être en relation avec l'affaire traitée.

Il s'agit donc d'une combinaison de méthodes (questionnaires, demande d'informations, divulgation), qui nécessite un traitement approfondi des données par les tribunaux, afin d'exploiter les différences dans les réponses, les éventuelles incohérences, l'absence d'informations. La preuve évidente d'une discrimination n'est généralement pas obtenue : c'est par le recoupement et le croisement des différentes informations et des témoignages que les tribunaux peuvent reconstituer le puzzle et se faire une opinion sur l'existence ou non d'une discrimination.

En droit belge

Comme l'a soulevé Christian Bayart, avocat chez Allen & Overy LLP, la charge de la preuve est bien le talon d'Achille des législations anti-discrimination. Dès lors le système de glissement de la charge de la preuve a été mis en œuvre en droit belge. Une des raisons de la prudence du Conseil d'État par rapport à ce type de glissement de la charge de la preuve réside dans la crainte de l'acceptation de la seule suspicion de discrimination. Souvent aussi le partage de la preuve a été réduit aux tests pratiques. Une certaine confusion s'est développée à l'égard des méthodes de dépistage des discriminations. Les tests pratiques devaient par exemple permettre de dépister les discriminations de manière proactive par les organisations de défense des droits de l'Homme. Or il faut un cas supposé de discrimination pour effectuer ces démarches. Les lois de 2007 ont essayé de rationaliser cette question, même si l'on reste encore toujours dans ce débat historique.

En matière de discriminations directes, la méthode du modèle peut être utilisée: elle suppose que la victime apporte des données sur base desquelles un modèle de traitement défavorable menant à une discrimination directe peut être décrit. La différence de traitement est apportée sans savoir nécessairement à quoi est dû ce traitement différent. Un modèle de traitement défavorable pourrait être par exemple le refus d'accès à un dancing pour une personne de couleur. Si un constat d'huissier montre que le refus d'accès à cette catégorie de personnes est systématique, alors il s'agit d'un modèle de traitement défavorable. Des exemples concrets de modèles sont contenus dans les travaux préparatoires.

Autre méthode pour amener vers une suspicion de discrimination: la **méthode de comparaison** qui consiste pour un victime d'un traitement défavorable à faire la comparaison avec des personnes mieux traitées. Par exemple: M. et Mme ont le même travail, le même âge, la même formation, mais M. gagne plus que Mme: la méthode de comparaison pourrait amener le juge à suspecter une discrimination basées sur le sexe.

En matière de discriminations indirectes, les lois admettent des modes de preuve (statistiques générales, faits généralement connus, critère intrinsèquement suspect...), sans pour autant utiliser une liste limitative. Une fois le début de preuve de discrimination apporté, c'est à la personne mise en cause de réfuter cette suspicion, en avançant une différence de traitement lié à un critère autorisé. La pertinence du critère et son caractère approprié doivent être démontrés. Par rapport à la méthode de comparaison, les personnes mises en cause doivent démontrer que les situations ne sont pas similaires. La distinction opérée peut aussi être justifiée (par exemple, dans le cas d'une exigence professionnelle essentielle). Dans ce cas, des preuves positives doivent être rapportées.

L'APPLICATION DU CONCEPT D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

Jusqu'en 1980, le handicap était surtout basé sur un concept médical et sur la manière dont ce handicap était appréhendé par la sécurité sociale. Ensuite, des mouvements de défense des droits des personnes handicapées se sont développés aux Etats-Unis, puis ont essaimé pour mettre en exergue une analyse plus sociale du handicap, comme étant un élément empêchant les personnes de participer à la vie en société. C'est dans ce contexte que la notion d'aménagement raisonnable a émergé comme une condition sui generis permettant de mettre en œuvre un traitement différencié afin de mettre les personnes handicapées sur un pied d'égalité.

Cette notion d'aménagement raisonnable a été développée dans les directives européennes. En effet, l'aménagement raisonnable impose à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour permettre à la personne handicapée d'être prise en compte au moment de la sélection, de l'engagement ou de la promotion, sauf si la charge est disproportionnée, à moins que la disproportion ne soit effacée par des mesures publiques pour aider à cet aménagement raisonnable. L'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est décrite dans les textes qui énumèrent les différents aménagements comme étant les mesures appropriées et efficaces pour adapter des locaux, le rythme de travail ou le travail lui-même ou encore l'accès à la formation. Il est également question des coûts financiers impliqués par cet aménagement raisonnable qui est à mettre en relation avec la taille et les ressources financières de l'entreprise et avec la possibilité de recourir à des aides financières publiques.

L'arrêt Chacon Navas vs Eurest Colectividas, rendu en 2006 par la Cour de justice européenne, traite du cas d'une dame en congé de maladie depuis huit mois et qui avait été licenciée. Le jugement a insisté sur le fait que pour qu'une limitation des capacités relève de la notion de handicap, il doit être probable qu'elle soit de longue durée. Ce jugement a également mis l'accent sur le fait qu'il est interdit de licencier une personne sur base du handicap et qu'avant de déterminer si une personne est capable d'effectuer une tâche, il faut d'abord envisager la question de l'aménagement raisonnable.

Au Royaume-Uni

Dans son exposé, Katherine Casserley, senior législation adviser à la Disability Right Commission (Londres) a rappelé qu'une législation spécifique (**Disability Discrimination Act**) a été promulguée en 1995, est entrée en vigueur en 1996 et a été amendée en 2003, en fonction des nouvelles directives. Par le passé, référence était faite à un Code de bonnes pratiques qui énonçait des critères par rapport aux processus d'interview et de sélection, ainsi que par rapport aux procédures de promotion et de formation. Depuis 1995, le Disability Discrimination Act a été adopté et de manière pratique, la législation prévoit toute une série de dispositions, comme les aménagements des locaux, le transfert de certaines tâches qui font partie d'une fonction et qui ne peuvent être assumées par une personne handicapée, le transfert éventuel vers un autre poste, l'aménagement des horaires de travail en fonction du handicap, de programmes de revalidation à suivre. L'organisation de formations pour les personnes qui travaillent avec des personnes handicapées est également prévue, ainsi que l'adaptation des manuels de référence et des équipements, la mise à disposition de lecteurs ou d'interprètes, d'accompagnateurs ou de tuteurs ou encore la modification des procédures d'évaluation.

Pour ce qui est de l'**appréciation du caractère raisonnable**, des critères existent également comme l'efficacité de la mesure, le caractère pratique de celle-ci, la nature de l'activité et le nombre de travailleurs concernés, la portée de la perturbation, le coût financier par rapport à la taille de l'entreprise, les aides financières existantes.

Dans les faits, les aménagements les plus fréquemment effectués sont: la réaffectation de poste (35%), la réaffectation de tâches (25,1%), l'acquisition de matériel adapté (20%), la modification des horaires (18,4%), l'assignation d'un autre poste ou d'un autre travail (18,1%), l'ajustement du local (8%), l'organisation d'une formation adaptée (7,5%), la modification des procédures de tests ou d'assessment (6,3%). En ce qui concerne l'application du caractère raisonnable, lorsque les employeurs estiment que la santé et la sécurité sont une raison pour ne pas réaliser les aménagements et qu'une plainte est introduite, dans 36,8% des cas, le plaignant est reconnu dans ses droits. Par rapport aux coûts financiers que représentent les mesures à prendre, lorsque des plaintes sont introduites suite au refus des employeurs de faire les aménagements en raison du coût, dans 43,8% des cas, le plaignant obtient gain de cause. La jurisprudence a permis une interprétation et une mise en œuvre du concept d'aménagement raisonnable par les tribunaux. Le juge doit se mettre dans la peau de l'employeur. Si, par exemple, l'employeur estime qu'il n'a pas assez d'argent pour prendre une mesure d'aménagement, le juge doit analyser le bilan de l'entreprise pour voir ce qu'il en est. Si l'employeur veut se débarrasser d'un travailleur, le juge doit évaluer le coût d'un nouveau recrutement, plutôt que garder la personne. Pour évaluer le fondement des motifs invoqués par l'employeur pour ne pas faire les aménagements, le juge doit analyser tous les paramètres et effectuer des tests objectifs.

Pour plus d'informations: Equality and human rights commission disability - www.drc-bd.org - www.equalityhumanrights.com.

En droit belge

Pour l'instant, la jurisprudence belge est vierge de toute interprétation de la notion d'aménagement raisonnable. Avec les nouvelles lois anti-discrimination, il va falloir adapter l'approche utilisée jusqu'ici dans les législations « emploi ». En effet, comme Jean-François Funck, juge au tribunal du travail de Nivelles l'a finement mis en lumière, jusqu'ici, la réglementation en matière de maladie et de handicap fonctionnait dans une logique contractualiste. Du côté de l'employeur, en cas de licenciement d'une personne régulièrement absente ou malade, la justification reposait sur le bon fonctionnement de l'entreprise. À présent, les juges vont devoir se pencher sur la question de la justification de la décision et sur sa proportionnalité par rapport à la situation.

La notion d'aménagement raisonnable était déjà contenue dans la loi du 25 février 2003, mais n'a encore donné lieu à aucune décision de jurisprudence. Jusqu'ici, le fait pour un travailleur d'être considéré en incapacité définitive de travail se terminait généralement par un licenciement pour force majeure, le raisonnement suivant étant appliqué : « Vous ne savez plus exercer le travail pour lequel vous avez été engagé, le contrat de travail prend fin. L'événement de force majeure en est le motif et le contrat de travail se termine sans indemnités, ni préavis ». La loi du 3 juillet 1978 prévoit ce cas de figure et la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 octobre 2000, a considéré que l'incapacité permanente de travail rendant le travailleur définitivement inapte à reprendre la tâche convenue (y compris à respecter la durée du travail convenue) constitue un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail. Cet arrêt reflétait l'approche purement civiliste de la Cour de cassation qui mettait en avant le contrat et rien que le contrat. Or la finalité du droit social est précisément guidée par le souci de modaliser la simple relation contractuelle : il ne s'agit pas seulement d'un travail contre un prix, mais bien d'organiser une protection du travailleur dans le cadre d'une relation où il existe un certain déséquilibre entre les parties.

Un premier coup d'arrêt à cette logique contractualiste avait déjà été marqué par l'arrêté royal de 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs : dans son article 39, cet arrêté royal prévoit que lorsque le médecin traitant désigné par un travailleur, déclare celui-ci en incapacité définitive de poursuivre le travail convenue, pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement, qu'il soit ou non soumis à la surveillance de santé obligatoire. L'article 72 prévoit la réaffectation à un autre poste de travail : donc même si le travailleur est en incapacité, la procédure de reclassement peut entraîner une réaffectation de poste, à moins que cela ne soit pas techniquement ou objectivement possible ou ne puisse être raisonnablement exigé.

Un second coup d'arrêt est intervenu avec la loi du 25 avril 2007 portant des dispositions diverses (MB du 8 mai 2007) qui, dans son article 34, prévoit que l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs justifiés. La loi poursuit en soulignant que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenue ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure. Désormais, la force majeure ne pourra donc plus être invoquée en raison du handicap, mais en fonction de l'impossibilité d'aménager les conditions d'exercice du contrat de travail. La loi du 25 avril 2007 n'est pas encore en vigueur, faute d'arrêté royal (en octobre 2007).

Les apports de l'AR du 28 mai 2003 et de la loi du 25 février 2007 portent sur l'obligation dans le chef de l'employeur, lorsqu'il licencie pour des motifs de santé, de prouver qu'il a envisagé la réaffectation et l'aménagement du poste de travail. En cas de défaut de preuve par rapport à ces éléments, le licenciement sera abusif parce que discriminatoire. En effet, en cas de licenciement sur base de l'état de santé ou du handicap (qui n'a donc rien à voir avec un motif économique), les seuls critères admissibles dans le régime ouvrier sont : la perturbation causée par les absences et l'inaptitude à la fonction convenue. Dans le régime employé, il faudra prouver l'abus (par exemple, détourner le droit de licencier de sa finalité) et cette charge repose sur l'employé.

Enfin, concernant l'action en cessation prévue dans les lois anti-discrimination, la question est de savoir si le juge agissant sur cette base pourra mettre fin à la discrimination en ordonnant la réintégration et la réaffectation. Il s'agit là d'un tabou dans notre droit basé sur le principe de l'autonomie de la volonté, selon lequel on ne peut contraindre des parties à rester dans un lien contractuel. Le juge peut-il rétablir le contrat de travail et obliger la réintégration du travailleur afin de faire cesser la discrimination ? Un arrêt récent de la Cour du travail de Bruxelles a énoncé de manière assez révolutionnaire que dans le cas qui lui était soumis, il n'y avait pas de force majeure et que dès lors le contrat n'avait pas pris fin, le travailleur devant donc être réintégré. Les lois anti-discrimination apportent clairement de l'eau au moulin de ce type de thèse et vont influencer significativement la manière de voir des magistrats.

02 Études de cas

Lors du séminaire destiné aux acteurs socio-juridiques, cinq cas ont été analysés en ateliers. Voici les principaux développements que l'analyse de ces cas a suscités.

PREMIER CAS

Il concernait le refus d'engagement à durée indéterminée d'une ergothérapeute souffrant d'épilepsie et pourtant déclarée apte par la médecine du travail.

Le fait que la médecine du travail ait déclaré la personne apte aurait dû clore le chapitre de l'état de santé, d'autant que durant les deux années de travail presté, la personne n'a eu qu'un épisode épileptique à la suite duquel elle a été envoyée à la médecine du travail, laquelle l'a déclarée apte avec une restriction: celle de ne pas conduire de véhicules transportant des personnes, ce qui n'entrait pas dans ses attributions. Si l'on envisage la situation selon la législation du travail, le refus d'embauche d'une personne pour un CDI, alors qu'auparavant elle était engagée dans le cadre d'un CDD, pourrait s'envisager comme un licenciement. De plus, le home étant un organisme public, elle est obligée de répondre à toute candidature et de motiver sa décision de refus.

Par rapport à la preuve, pour introduire une action pour discrimination, il faut rapporter des éléments de fait qui présume de la discrimination. Le mécanisme de glissement de la preuve opère alors vers l'employeur qui doit prouver qu'il a écarté la personne pour une autre raison que son handicap. Dans ce cas, le problème est que les arguments reposant sur l'épilepsie ont seulement été évoqués entre quatre yeux. Ceci étant, l'employeur a tout de même énoncé par écrit qu'elle avait perdu confiance en la personne parce qu'elle ne lui avait pas dit qu'elle était épileptique au moment de l'embauche. Cet argument a permis d'introduire une action en justice. Dans le cadre de la procédure, l'auditeur du travail a rendu un avis négatif considérant que c'était la liberté de choix de l'employeur de déterminer avec qui il veut travailler. Le juge du travail saisi a pour sa part recadré les choses en rappelant qu'un travailleur n'a aucune obligation de parler de son état de santé au moment de l'embauche, sauf s'il y a un risque pour autrui. La médecine du travail a pour mission de déterminer si un candidat est apte à exercer une fonction. Il n'y a aucune exigence professionnelle essentielle pour un ergothérapeute à ne pas être épileptique. À l'époque, l'indemnisation forfaitaire n'existait pas encore, le juge n'a donc pas pu l'octroyer.

La question de l'accès des personnes handicapées à des formations organisées sur le plan régional a été soulevée à cette occasion, étant donné que les lois anti-discrimination fédérales ne s'appliquent pas aux compétences gérées par les entités régionales et communautaires. Les contours de l'action en cessation ont également été évoqués, comme une possibilité que la plaignante aurait pu utiliser dans le cas présent.

SECOND CAS

Il portait sur une agression d'une personne fréquentant un bar gay par quatre individus avec insultes, coups et blessures, menaces de viol et vol.

La plupart des participants ont estimé qu'une plainte au pénal devait être introduite. La question du fait que cela se déroule dans le cadre de relations privées a été évoquée, notamment concernant l'absence de publicité des propos homophobes tenus. En tout état de cause, il y avait coups et blessures, et selon les lois anti-discrimination, les insultes homophobes liées à une voie de fait sont des circonstances aggravantes, le motif abject couvrant tous les motifs de discrimination et permettant de doubler la peine.

L'intervention de Monseigneur Léonard, évêque de Namur, a été évoquée à cette occasion, à propos des déclarations qu'il a émises à l'égard des homosexuels dans la presse. Il y avait certes publicité dans un magazine, mais il n'y avait pas d'incitation à la haine; il n'a en effet pas soutenu qu'il fallait lyncher tous les homosexuels. Le cas de Hans Van Themsche, ce jeune anversois qui a tué dans la rue deux personnes et en a blessé un troisième car elles étaient d'origine étrangère, est plus parlant à cet égard.

Lors des ateliers, l'accent a été mis sur le rôle de la police en matière de lutte contre les discriminations car on peut toujours qualifier un fait infractionnel au travers des dispositions pénales classiques, mais il est aussi important de faire référence aux discriminations qui accompagnent les voies de fait. L'attention des policiers et des parquets a donc été attirée afin de mener l'enquête également dans la direction des discriminations car il est important d'appliquer ces législations et il est aussi important de disposer de statistiques sur les faits discriminatoires.

TROISIÈME CAS

Il envisageait la situation d'un couple victime de discrimination dans le cadre de leur recherche de logement, avec des refus répétés de location en raison de l'origine étrangère du candidat locataire.

La difficulté inhérente aux discriminations en matière de logement réside dans le fait que les situations de refus sont rarement rapportées, sauf en cas de grande détresse. Souvent aussi le problème de la preuve est déterminant dans le fait de ne pas porter plainte.

Par rapport à la législation anti-discrimination, si le bien est proposé de manière publique, par affichage ou location via une agence immobilière, alors les lois anti-discrimination s'appliquent. Si cela se fait par le bouche-à-oreille, ces législations ne s'appliquent pas.

Si la loi s'applique, il n'y a aucune justification possible pour les discriminations directes et indirectes en matière de racisme. Pour ce qui est des discriminations en matière de logement et de racisme, une action en cessation peut être introduite, ainsi qu'une action au pénal.

Souvent la question de la solvabilité est évoquée. On ne peut pas empêcher un propriétaire de se renseigner sur la capacité financière du candidat locataire, mais on ne peut exclure d'emblée tous les gens du CPAS, tous les indépendants... Le fait de demander des garanties trop élevées par rapport au montant du loyer pourrait être considéré comme discriminatoire sur base du critère de la fortune. Enfin, la liberté contractuelle ne permet pas de demander n'importe quelle information.

La question des intermédiaires qui répercutent les demandes du client (ici dans le cas de l'agence immobilière, celles du propriétaire), a également été soulevée. Mais ce peut être aussi le cas du conseiller en emploi qui répercute les desiderata de l'employeur. Or la responsabilité pénale de l'intermédiaire pourrait être engagée pour avoir répercuté des demandes discriminatoires.

QUATRIÈME CAS

Il concernait une personne ayant postulé à deux reprises pour un même poste, auprès de deux opérateurs différents: une première fois, auprès d'une société de recrutement qui lui répond que les postes sont pourvus et une seconde fois, auprès de l'entreprise en direct qui ne retient pas son CV car il manque d'expérience. Ayant, d'une fois à l'autre, modifié son CV en empruntant un nom à consonance belge, le candidat affirme avoir été victime de discrimination par la première firme, puisque le poste n'était pas encore pourvu.

Dans ce cas de figure, le candidat soupçonnait avoir été victime de discrimination sur base du critère de race dans le cadre du recrutement. La discussion a porté sur les tests de situation. En effet, le candidat éconduit avait procédé à un test de situation « sauvage » en utilisant un pseudonyme, ce qui a d'ailleurs suscité une réaction très vive de la part de l'intermédiaire lorsqu'il l'a appris. Or on ne situe pas exactement dans les conditions d'un test de situation car en plus du nom, la personne avait changé d'autres éléments de son CV, l'argument étant de le rendre non repérable par rapport à la première sollicitation.

CINQUIÈME CAS

Il relatait le cas de conscience d'une personne ayant été sélectionnée pour un poste dans une entreprise et qui, après avoir démissionné de son ancien poste, apprend qu'elle est enceinte. Or, lors de l'entretien, on lui avait demandé de préciser si elle avait des projets de maternité, ce qu'elle avait infirmé.

La discussion s'est engagée sur le type d'information à donner par rapport à l'état de grossesse: est-ce un défaut de loyauté que de taire son état de grossesse? Selon la législation belge, l'employeur ne peut pas poser de questions à cet égard, c'est déjà une discrimination sur base du genre que d'interroger la travailleuse à ce sujet. En effet, la CCT n°38 ainsi qu'une jurisprudence constante de la Cour de justice interdisent de poser des questions sur le genre, la maternité et la grossesse. Or beaucoup de femmes croient qu'elles sont obligées de répondre.

Certes, un système de protection contre le licenciement liée à la maternité existe, mais le problème est que même si le contrat de travail prend effet, il y a la période d'essai durant laquelle l'employeur cherchera peut-être d'autres arguments pour se débarrasser de la personne au bout des six mois de période d'essai.

03 Des conseils pratiques pour traiter les discriminations

Lors des séminaires, un exposé de Patrick Charlier (CECLR) a été consacré au traitement des dossiers de discrimination et aux différents conseils pratiques susceptibles d'améliorer ce traitement et les chances d'aboutir en cas de plaintes.

ÊTRE FACTUEL

Lorsque des faits, des propos, des actes (uniques ou répétés) adviennent qui peuvent être discriminatoires, racistes, homophobes, il peut être utile de consigner ces incidents dans un écrit. Il faut tenter d'être le plus factuel possible, éviter les interprétations, le jugement, l'avis, retranscrire le plus précisément possible les propos qui ont été tenus. Il est important de consigner les faits le plus rapidement possible après les incidents. Il ne faut pas omettre les éléments à décharge: la propre attitude de la victime, provocation, etc.

RECUEILLIR LES TÉMOIGNAGES

S'il y a des témoins, il faut s'assurer qu'ils acceptent de témoigner, leur demander leurs coordonnées, recueillir leur témoignage par écrit si possible et si le témoin émet certaines craintes (représailles, réactions négatives), l'informer qu'il existe des organes intermédiaires (CECLR) qui peuvent recueillir les témoignages et garantir la confidentialité et/ou l'anonymat. Même si le témoignage n'est pas utilisé directement (il ne le sera qu'avec l'accord du témoin), cela permet d'étayer un dossier.

Moins le témoin a de lien ou de proximité avec la victime (famille, ami...), plus le témoignage aura du poids.

DEMANDER UN AVIS

Avant de formaliser une plainte, il ne faut pas hésiter à demander un avis, aller chercher l'information sur la qualification des faits, sur les procédures possibles, sur les preuves à apporter, sur les protections éventuelles, sur ce qu'il est possible d'obtenir... Les associations spécialisées, les syndicats, le CECLR, l'IEFH... sont autant de lieux d'information utiles. Des documents et autres brochures d'information existent également.

RASSEMBLER LES PREUVES MATÉRIELLES

Le récit de la victime et les témoignages éventuels sont importants, mais pas toujours suffisants. Dans certaines situations, c'est la parole de l'un contre la parole de l'autre.

Il faut conserver les preuves matérielles permettant d'étayer et de soutenir un dossier:

- ✺ un écrit (une annonce dans un journal, un courriel, une lettre, une mention manuscrite sur un document, une intervention sur un forum de discussion sur Internet...),
- ✺ des photos d'affiches, d'annonces, de tags, de dégradations aux biens, etc,
- ✺ des messages laissés sur un répondeur ou une boîte vocale, des sms.

INTERROGER, QUESTIONNER L'AUTEUR PRÉSUMÉ

Il est important de s'adresser à l'auteur présumé de la discrimination pour l'interroger sur la situation, de dire qu'on ne comprend pas pourquoi telle ou telle décision a été prise. Il ne faut pas être trop vindicatif ou accusateur. Il s'agit d'obtenir une explication sur une situation (et peut-être y en a-t-il une valable) et non de braquer l'interlocuteur. Cela peut se faire soit par écrit, soit par oral en présence de témoins.

FAIRE RÉDIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL

Dans les cas graves (coups et blessures, harcèlement menant à une dépression...), il est important de faire dresser un certificat médical le plus rapidement possible après les faits.

DÉPOSER PLAINTÉ À LA POLICE

Une plainte à la police peut être déposée dans des situations graves ou flagrantes. Le plaignant a le droit de demander copie du procès-verbal de l'audition. À côté de la plainte, la victime peut faire une déclaration de personne lésée. Par cette déclaration, la victime aura l'assurance d'être tenue informée de l'issue de la plainte (classement sans suite, saisine d'un juge d'instruction, renvoi au tribunal). En cas de classement sans suite, la victime peut demander accès au dossier.

S'ENQUÉRIR DES ATTENTES DE LA VICTIME

Il faut déterminer le résultat avec lequel la victime s'estimerait satisfaite. Cela peut être une simple reconnaissance de la discrimination, des excuses (publiques), une réparation (en nature, dommages et intérêts), une communication, une condamnation et/ou des sanctions.

Compte tenu de la législation, des procédures, du dossier lui-même, il est important de voir si ces attentes peuvent être raisonnablement comblées ou non. Il faut éviter de susciter un espoir inconsidéré.

ACTIVER LES PROCÉDURES EXISTANTES

Il est important de connaître les procédures formelles et informelles que l'on peut activer pour trouver une solution: service de médiation (interne ou externe), autorité disciplinaire, service de plainte, interpellation de la hiérarchie, mise en demeure,... Activer ces procédures permet souvent de rester au plus près de la situation et aboutit parfois à des solutions satisfaisantes. En cas d'échec, on peut alors envisager une procédure plus formelle, civile ou pénale.

04 Mise en perspective

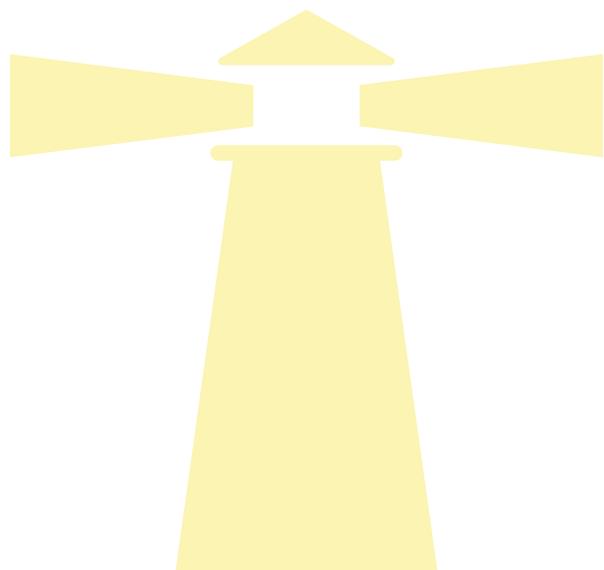
Magistrat incarnant l'indépendance et l'impartialité et enseignant à l'UCL, Christian Panier, juge au Tribunal de première instance de Namur, s'est chargé des conclusions du séminaire à l'attention des acteurs judiciaires. Sa mise en perspective s'est voulue résolument critique, tout en reconnaissant l'utilité et l'intérêt des lois anti-discrimination.

Ce juriste émérite s'est tout d'abord posé la question de savoir comment gérer une société où les groupes génèrent et transposent des stéréotypes et des préjugés et surtout comment tenir en respect ces derniers. Pour Christian Panier, **« les lois anti-discrimination traduisent cette volonté d'humanité et répondent à ce précepte selon lequel entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. Certes il s'agit sans doute de lois postmodernes, à l'état gazeux et au contenu variable, pour lesquelles il faudra faire appel aux magistrats en dernier ressort pour fixer leur application. Mais il s'agit de lois qui font reculer la fiction entretenue par les consensualistes, selon lesquels les parties contractantes seraient supposées sur un pied d'égalité. »**

Ce type de lois n'a rien d'évident pour les citoyens, les praticiens, les magistrats, que ce soit en emploi ou ailleurs. À chaque nouveau dossier, il faut se poser la question de savoir dans quelle case on se trouve, où est la frontière entre le délit et l'opinion. Les lois prévoient des ripostes graduées avec des possibilités de plaintes, la possibilité pour certains organismes de se substituer au plaignant, avec des protections contre les représailles dans le rapport de force sous-jacent et l'obtention d'indemnités. **« La question de la preuve est certes le talon d'Achille, mais un système différent a été imaginé pour permettre à la victime dans une position d'infériorité d'apporter des éléments à l'égard desquels l'auteur présumé de discrimination devra s'expliquer. Même s'il déroge, le système de glissement de la preuve n'est d'ailleurs pas si révolutionnaire, puisqu'il fonctionne à l'instar de la présomption. »**

Les lois anti-discrimination ont aussi prévu un système d'indemnisation forfaitaire, des possibilités de publicité des jugements et une sanction pénale en cas d'irrespect ou de manquement civil, ce qui est assez rare. Des procédures spécifiques ont été mises sur pied et l'action en cessation, si elle constitue une action de plus, qui se surajoute au référé, a au moins le mérite d'être identique pour les trois lois. L'action collective est également reconnue, même si la jurisprudence de la Cour de cassation est très restrictive.

En guise de conclusion, Christian Panier a cependant formulé une mise en garde: **« certes, les lois anti-discrimination ont un intérêt certain et gagnent à être connues et appliquées. Mais si le respect de l'altérité ne repose que sur la loi, alors la cause est perdue. »**



Annexes

10 MAI 2007

LOI MODIFIANT

LA LOI DU 30 JUILLET 1981 TENDANT À RÉPRIMER CERTAINS ACTES INSPIRÉS PAR LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE

ALBERT II, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. Les articles 1 à 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie sont abrogés.

Art. 3. Dans la même loi, les titres, chapitres et articles suivants sont introduits:

TITRE I^{er}

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions introductives

Art. 1^{er}. § 1^{er}. La présente loi transpose la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Art. 2. La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

- 1^o relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:
 - tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
 - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
 - indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
 - à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution;
- 2^o groupement d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;
- 3^o dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4^o critères protégés: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;
- 5^o Centre: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;
- 6^o distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, 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;

- 7^o discrimination directe: distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 8^o distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- 9^o discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 10^o harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, 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;
- 11^o action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 12^o injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;
- 13^o exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 8;
- 14^o sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie-invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;
- 15^o avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;
- 16^o régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III. - Champ d'application

Art. 5. § 1^{er}. À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1^o l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2^o la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3^o les avantages sociaux;
- 4^o les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5^o les relations de travail;
- 6^o la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7^o l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce

type d'organisations;

- 8^o l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

- 1^o conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
 - 2^o dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
 - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
 - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur, ou par le commettant à l'indépendant, du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
 - la durée du travail et les horaires de travail;
 - les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
 - les régimes relatifs au travail de nuit;
 - les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
 - les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
 - la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
 - la classification des professions et des fonctions;
 - le congé-éducation payé et le congé de formation;
 - les régimes en matière de crédit-temps;
 - les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
 - les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
 - 3^o dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - la décision de licenciement;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.
- § 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 6. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1^{er}, 1^o de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS

CHAPITRE I^{er}. - Justification des distinctions directes

Art. 7. § 1^{er}. Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Art. 8. § 1^{er}. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis

est réputé positif.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés:

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.
- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 11. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

TITRE III

CHAPITRE I^{er}. - Interdiction de discrimination

Art. 12. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 13. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui

prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 14. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier et second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte, ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 15. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une action en justice introduite par la personne concernée;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier à second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

- 1^o lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2^o lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou d'y mettre un terme avant son expiration;

3^o lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 16. § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1^{er} sont fixés comme suit :

1^o hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2^o si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o.

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre ou de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes

inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. § 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16. § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou de tout résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1^o l'indication des jours, mois et an;
- 2^o les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3^o les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.
- 4^o l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaitre au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

TITRE IV. - DISPOSITIONS PÉNALES

Art. 19. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé.

Art. 20. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an

et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement:

- 1^o Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 2^o Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 3^o Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 4^o Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 21. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés. Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1^{er}, 1^o, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est

puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 26. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 18 à la suite d'une action en cessation.

Art. 27. En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 28. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - CHARGE DE LA PREUVE

Art. 29. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

Art. 30. § 1^{er}. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- 1^o les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitements défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- 1^o des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2^o l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3^o du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - INSTANCES COMPÉTENTES

Art. 31. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 32. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre:

- 1^o tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2^o les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décem-

bre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

- 3^o les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

- 4^o les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

- 5^o les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 33. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - DE LA SURVEILLANCE

Art. 34. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtu du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 10 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi:

Le Ministre de l'Intégration sociale,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'État:

La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX

10 MAI 2007

LOI TENDANT À LUTTER CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION

ALBERT II, Roi des Belges,
À tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

TITRE I^{er}

CHAPITRE I^{er} - Dispositions introductives

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

CHAPITRE II - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

- 1^o relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:
 - tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
 - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
 - indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
 - à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution;
- 2^o groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;
- 3^o dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4^o critères protégés: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;
- 5^o Centre: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;
- 6^o distinction directe: la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, 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;
- 7^o discrimination directe: distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 8^o distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport

à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

- 9^o discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 10^o harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, 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;
- 11^o action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 12^o aménagements raisonnables: mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;
- 13^o injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;
- 14^o exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;
- 15^o sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;
- 16^o avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;
- 17^o régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III - Champ d'application

Art. 5. § 1^{er}. À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1^o l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2^o la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3^o les avantages sociaux;
- 4^o les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5^o les relations de travail;
- 6^o la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7^o l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation

dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

- 8^o l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

- 1^o conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.
- 2^o dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
 - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
 - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
 - la durée du travail et les horaires de travail;
 - les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
 - les régimes relatifs au travail de nuit;
 - les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
 - les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
 - la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
 - la classification des professions et des fonctions;
 - le congé-éducation payé et le congé de formation;
 - les régimes en matière de crédit-temps;
 - les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
 - les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- 3^o dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - la décision de licenciement;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail; la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 6. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS

CHAPITRE I^{er}. - Justification des distinctions directes

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 4^o, 5^o, et 7^o, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 11. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification

Art. 12. § 1^{er}. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 2. En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

- 1^o la fixation d'un âge d'admission;
- 2^o la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité;
- 3^o la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants;
- 4^o l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels;
- 5^o une distinction directe fondée sur l'âge en ce qui concerne les contributions, y compris les contributions personnelles, dans les engagements de pensions du type contributions définies, tels que définis dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et dans les engagements de pensions visés à l'article 21 de la loi précitée, si les conditions suivantes sont remplies :
 - le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, n'est pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4%, sur la période qui s'étend entre les deux âges;
 - si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier. Pour l'application de cette règle, l'âge de début du premier palier à prendre en compte est fixé à dix-huit ans.

§ 3. Pour les engagements de pensions qui étaient déjà entrés en vigueur le 14 novembre 2003, l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge n'est appliquée qu'à partir du 2 décembre 2006.

Art. 13. Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifié, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

TITRE III

CHAPITRE I^{er}. - Interdiction de discrimination

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 15. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 16. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;

- une action en justice introduite par la personne concernée;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18 § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 17. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une action en justice introduite par la personne concernée;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment:

1^o lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2^o lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3^o lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 18. § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1^{er} sont fixés comme suit:

1^o hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2^o si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o.

Art. 19. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du

travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 20. § 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1^o l'indication des jours, mois et année;
- 2^o les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3^o les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4^o l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

TITRE IV. - DISPOSITIONS PÉNALES

Art. 21. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement,

fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 2^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 3^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;
- 4^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

Art. 25. En cas d'infraction aux articles 22, 23 ou 24, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 26. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - CHARGE DE LA PREUVE

Art. 27. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 28. § 1^{er}. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1^o les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
 - 2^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.
- § 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :
- 1^o des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
 - 2^o l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
 - 3^o du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - INSTANCES COMPÉTENTES

Art. 29. § 1^{er}. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

§ 2. Le Roi désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

Art. 30. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

- 1^o tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2^o les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3^o les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4^o les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5^o les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 31. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers

Art. 32. § 1^{er}. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, chapitre premier, section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

TITRE VIII. - DISPOSITIONS MODIFICATIVES

CHAPITRE I^{er}. - Modifications du Code pénal

Art. 33. L'article 377bis du Code pénal, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 377bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 34. L'article 405quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 405quater. Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 35. L'article 422quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 422quater. Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnel-

les portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 36. L'article 438bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 438bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 37. L'article 442ter du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 442ter. Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cette article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 38. L'article 453bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 453bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 39. L'article 514bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 514bis. Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 40. L'article 525bis, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 525bis. Dans les cas prévus par les articles 521 à 525, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 41. L'article 532bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 532bis. Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 42. Dans le même Code, il est inséré un article 534quater, rédigé comme suit :

« Art. 534quater. Dans les cas prévus par les articles 534bis et 534ter, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Art. 43. L'article 2, alinéas premier et 2, première phrase, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 13 avril 1995, 20 janvier 2003, 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante :

« Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur :

- 1^o la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.
 - 2^o l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.
- Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. »

Art. 44. L'article 3, alinéa 2, 5, de la même loi, modifié par les lois des 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante:

« 5 à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale;
- la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains;
- le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel

Art. 45. Dans la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, il est inséré un article 5, rédigé comme suit:

« Art. 5. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. ».

CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée

Art. 46. Dans la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, il est inséré un article 6, rédigé comme suit:

« Art. 6. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. ».

CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Art. 47. L'article 13, l'alinéa 1^{er}, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, est complété comme suit:

« L'octroi de l'engagement de pension ne peut être subordonné à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension.

L'affilié continue de constituer des droits de pension aussi longtemps qu'il est en service. ».

Art. 48. L'article 14 de la même loi, modifié par la loi du 27 octobre 2006, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 14. § 1^{er}. Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. À cet effet, il est tenu compte de

l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;
- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Des infractions aux interdictions de discrimination prévues dans les lois visées à l'alinéa 2, donnent également lieu à une infraction à l'interdiction de discrimination visée à l'alinéa 1.

§ 2. Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension que les travailleurs à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail. ».

Art. 49. Dans l'article 54 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3:

« Les mêmes sanctions sont applicables lorsque les violations aux interdictions de discrimination visées à la loi du tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, conduisent à une violation de l'interdiction de discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}. ».

TITRE IX. - DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Art. 50. Les articles 2 à 11 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi sont abrogés.

Art. 51. La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 9 juillet 2004 et 20 juillet 2006, est abrogée.

TITRE X. - DISPOSITION FINALE

Art. 52. § 1^{er}. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les Chambres législatives procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition du Centre et de l'Institut, sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts.

§ 3. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de la composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 10 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi:

Le Ministre de l'Intégration sociale,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'État:

La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX

10 MAI 2007

LOI TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

TITRE Ier

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions introductives

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose:

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;

- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;

- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;

- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;

- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;

- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4. § 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

- 1^{er} relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:
 - tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
 - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1^{er}, 2^e, de la Constitution;

2^e groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;

3^e dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4^e Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

5^e distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base 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;

6^e discrimination directe: distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7^e distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;

8^e discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9^e harcèlement: 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;

10^e harcèlement sexuel: comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11^e action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12^e injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13^e exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;

14^e sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15^e avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16^e régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III. - Champ d'application

Art. 6. § 1^{er}. À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1^{er} l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2^e la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3^e les avantages sociaux;
- 4^e les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5^e les relations de travail;
- 6^e la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7^e l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8^e l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

- 1^{er} conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
- 2^e dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
 - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
 - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant au chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
 - la durée du travail et les horaires de travail;
 - les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
 - les régimes relatifs au travail de nuit;
 - les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
 - les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
 - la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
 - la classification des professions et des fonctions;
 - le congé-éducation payé et le congé de formation;
 - les régimes en matière de crédit-temps;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - la décision de licenciement;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 7. Les dispositions de la présente loi 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 précitée.

TITRE II. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS

CHAPITRE I^{er}. - Justification des distinctions directes

Section I^{er}. - En matière de biens et services

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1^{er}, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Art. 9. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

À défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 3. En l'absence de ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1^{er} peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 10. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. La présente disposition ne s'applique pas aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement régis par l'article 12.

§ 3. La dérogation visée au § 1^{er} cessera d'être en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 21 décembre 2007.

Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Art. 11. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1^{er}, 2°, 6, § 1^{er}, 3° et 6, § 1^{er}, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 12. § 1^{er}. Dans les matières visées à l'article 6, § 1^{er}, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et aux régimes fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune distinction directe fondée sur le sexe.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont licites.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions de type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Conformément à l'alinéa 1^{er}, la distinction directe sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Section IV. - En matière de relations de travail

Art. 13. § 1^{er}. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1^{er}, 6° et 6, § 1^{er}, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 16. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 17. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment :

- 1^o aux notions de « chef de famille » et de « personnes à charge »;
- 2^o aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3^o aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4^o aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III

CHAPITRE I^{er}. - Interdiction de discrimination

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 20. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation pour faire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégé les délais visés au § 3.

Art. 22. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral

Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs affiliées à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

- 1^o lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2^o lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;
- 3^o lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction

compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.

§ 9. la protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23. § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1^{er} sont fixés comme suit:

1^{er} hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2^o si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o.

Art. 24. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Art. 25. § 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'audi-

torat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient:

- 1^o l'indication des jours, mois et année;
- 2^o le nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3^o le nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4^o l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surseance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

TITRE IV. - DISPOSITIONS PÉNALES

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement:

- 1^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;
- 2^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4^o quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe. Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 29. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30. En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 31. Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

TITRE V. - CHARGE DE LA PREUVE

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 33. § 1^{er}. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- 1^o les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.»

TITRE VI. - INSTANCES COMPÉTENTES

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 35. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

- 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 36. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - DIVERS

Art. 37. § 1^{er}. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1^{er} sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 38. § 1^{er}. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

Art. 39. L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante:

«6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.»

Art. 40. La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 41. L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 42. À l'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 10 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi:

Le Ministre de l'Intégration sociale,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'État:

La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX

Éditeur responsable Jozef De Witte - Décembre 2007 - Design Signelazer.be

L'ensemble des séminaires a bénéficié de l'implication active de: Silvia AKIF, Selor / Jacques ALGAZY, avocat (Grande-Bretagne) / Gert BACKX, CECLR / Lien BASE, VDAB Jobcoaching / Christian BAYART, avocat / Michiel BONTE, CECLR / Didier BOONE, CECLR / Gunars BRIEDIS, CGSLB / Isabelle CARLES, ULB / Catherine CASSERLEY, avocate (Grande-Bretagne) / Patrick CHARLIER, CECLR / Hans CLAUWAERT, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Stien COESSEN, Business & Society Belgium / François COLAS, Trace / Annie CORNET, EGID ULg / Yves DARIO, CECLR / Peter DECAVELE, IDEWE / Edouard DELRUELLE, CECLR / Isabelle DEMEESTER, CECLR / Stijn DEMEESTERE, avocat / Dirk DEMEIRLEIR, CECLR / Nathalie DENIES, CECLR / Eliane DEPROOST, CECLR / Marie-Pierre DESSART, Mobistar / Francine DEVRIES, ACTIRIS / Jozef DE WITTE, CECLR / Sakis DIMITRAKOPOULOS, CSC / Hugo ENGELLEN, CGSLB / Nevin ERYLIMAZ, CECLR / Frédérique FASTRE, IEFH / Frédéric FIORE, FGTB / Jean-François FUNCK, juge (Tribunal du Travail - Nivelles) / Myriam GERARD, CSC / Julie GERYL, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Véronique GHESQUIERE, CECLR / Rob GIJSEN, Center Parcs Holding / Françoise GOFFINET, IEFH / Valérie HENDRIKX, Ethias / Brigitte HUDLOT, Business & Society Belgium / Fatima JALALI, IEFH / Olivier KLEIN, ULB / Danuta KUZYNSKA, CECLR / Rachida LAMRABET, CECLR / Christine LARDIN, IEFH / Audrey LEENAERTS, Pacte Territorial pour l'Emploi de Bruxelles / André LEURS, CSC / Laurent LICATA, ULB / Pierre-Paul MAETER, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Claudio MODOLO, CECLR / Bart MONDELAERS, CECLR / Amina NADI, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Pierre NEVEN, CHR de Mons / Christian PANIER, juge (Tribunal de Première Instance - Namur) / Michel PASTEEL, IEFH / Serge PAUQUET, EXKI / Lieve PONNET, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Valérie POUCKET, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Géraldine REYMNANTS, IEFH / Carla RIJMENAMS, IEFH / Marjolijn SABBE, VDAB Jobcoaching / Carmen SIMON, CECLR / Stefan SOTTIAUX, Université d'Anvers / Bart THOEN, Volvo / Annick THYRE, FGTB / Norbert VANBESELAERE, KUL / Vincent VAN DAMME, Epsilon / Philippe VANDENBEELE, CGSLB / Michel VANDERKAM, CECLR / Cécile VANDEVANDEL, Police fédérale / Michiel VAN DE VOORDE, Communauté flamande / Benoît VAN GRIEKEN, Randstad / Katrien VAN LEIRBERGHE, Halebifederatie / Vincent VANMALDEREN, Selor / Philippe VAN MUYLDER, FGTB / Patrick VERRAES, IEFH / Suzanne VOGEL, CECLR / Marijke WEEWOUTERS, IEFH / Vincent YZERBYT, UCL

Une initiative conjointe

- du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
- de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Avec le co-financement de la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission Européenne
Dans le cadre de 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138 - B 1000 Bruxelles

T 02 212 30 00 . F 02 212 30 30

epost@cntr.be / www.diversite.be

