

Julie Ringelheim, Olivier Struelens et Jogchum Vrielink
avec la collaboration de Caroline Simon et de Vincent Yzerbyt

Onze ans de jurisprudence anti-discrimination : une radiographie statistique



Bruxelles 2025

Sommaire

Résumé.....	5
Liste des abréviations.....	9
Introduction.....	11
I. Contexte et méthodologie.....	15
1. Le contexte de l'étude : la réforme du droit anti-discrimination du début des années 2000	15
2. La délimitation du corpus jurisprudentiel.....	19
2.1. La période examinée.....	19
2.2. Les critères de discrimination pris en compte	20
2.3. Les types de discrimination et les domaines d'activité visés	22
2.4. Les juridictions prises en compte : les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire...22	
3. La collecte des décisions de justice	23
3.1. Les sources utilisées	23
3.2. Les réponses des cours et tribunaux à notre sollicitation.....	26
3.3. Le choix de limiter les analyses relatives aux taux de succès des plaignant·es à la jurisprudence des juridictions du travail	28
3.4. Estimation du degré d'exhaustivité de la jurisprudence des juridictions du travail collectée.....	31
4. La constitution de la base de données jurisprudentielle et les analyses réalisées.....	42
II. Le contentieux de la discrimination : données générales.....	45
Introduction.....	45
1. Les juridictions saisies.....	46
2. Les critères protégés invoqués.....	48
2.1 La répartition des décisions par critère protégé	49
2.2 Les différentes composantes du critère du genre.....	51
3. Les domaines d'activité concernés	53
4. Les types de procédures utilisés	60
4.1 Une dominance des procédures civiles.....	60
4.2 Des procédures pénales minoritaires y compris dans la jurisprudence relative à l'origine et au genre.....	61
4.3 L'action en cessation : une procédure nettement plus utilisée devant les tribunaux de première instance que devant les tribunaux du travail.....	63

III. Le contentieux de la discrimination dans l'emploi devant les juridictions du travail	65
Introduction.....	65
A. Les caractéristiques du contentieux.....	67
1. Les juridictions saisies.....	67
1.1. La répartition des décisions par niveau de juridiction	67
1.2. La répartition des décisions d'appel par cour du travail.....	68
1.3. La répartition des décisions de première instance par tribunal du travail	70
2. Les caractéristiques des parties.....	72
2.1 Les parties plaignantes.....	72
2.2 Focus sur les recours introduits par Unia, l'IEFH, les associations et les syndicats	75
2.3 Le sexe des parties plaignantes	77
2.4 Les parties mises en cause.....	81
2.5 Les parties à l'origine des recours en appel	83
3. Les critères protégés	85
3.1 La répartition des décisions par critère protégé	85
3.2 Les critères concernés par la catégorie « critères multiples »	91
3.3 Les composantes du critère du genre	93
4. Les types de discrimination allégués	97
5. L'aspect de la relation de travail en jeu.....	103
B. Le taux de succès et d'échec des plaignant·es.....	107
1. Le taux de succès des plaignant·es : mode de calcul	107
2. Le taux de succès des plaignant·es devant les juridictions du travail : résultats globaux	109
3. Le taux de succès selon le critère protégé invoqué.....	113
3.1 Des variations importantes d'un critère à l'autre.....	113
3.2 Le taux de succès selon la dimension de genre en cause.....	115
4. Le taux de succès selon le type de discrimination allégué	118
5. Le taux de succès selon la nature des parties.....	124
5.1 Le taux de succès selon qu'Unia ou l'IEFH est partie à la cause	124
5.2 Le taux de succès en appel selon la partie à l'origine de l'appel.....	129
6. Le taux de succès selon le mode de représentation en justice des plaignant·es	131
7. Le taux de succès selon l'aspect de la relation de travail en jeu	133

8. Les interactions entre une demande de reconnaissance d'une discrimination et d'autres demandes formulées dans le même recours.....	136
9. L'évolution du taux de succès au cours du temps.....	141
Conclusion.....	143
Bibliographie	147
Index des tableaux et des graphiques	151

Résumé

Quel genre de personnes saisissent la justice pour dénoncer une discrimination ? Quels types de discrimination sont les plus souvent mises en cause ? Les victoires judiciaires sont-elles plus fréquentes lorsque certains critères de discrimination (genre, origine, handicap, religion, etc.) sont en jeu plutôt que d'autres ? Lorsque certaines formes de discrimination (directe, indirecte, refus, d'aménagement raisonnable, harcèlement, etc.) sont invoquées ? Ou encore lorsqu'un organisme tel qu'Unia ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est partie à la procédure ? C'est à ce type de questions que cette étude se propose de répondre. Premier exercice du genre réalisé en Belgique, elle propose une radiographie statistique de la jurisprudence relative à la discrimination liée au genre, à l'origine, au handicap, à la conviction religieuse ou philosophique, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, prononcée par les cours et tribunaux belges de l'ordre judiciaire entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019.

L'objectif de cette étude est double. D'une part, elle renseigne sur la façon dont les lois anti-discrimination sont utilisées par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination et les organismes de lutte contre ce phénomène, en montrant notamment quels sont les domaines de la vie sociale (emploi, logement, éducation, etc.), les critères protégés ou encore les formes de discrimination les plus souvent et les moins souvent concernés par des recours en justice. D'autre part, elle met en lumière l'impact de différents facteurs – tels que le critère de discrimination en jeu, le type de discrimination allégué ou encore la nature des parties à la cause – sur le taux de succès et d'échec des parties plaignantes. Elle apporte ainsi un éclairage inédit sur la manière dont les lois anti-discrimination sont appliquées par les juges.

Dans une première partie, nous présentons le contexte et la méthodologie de l'étude. Nous rappelons que le droit anti-discrimination a été profondément réformé au début des années 2000 en vue d'étendre et d'améliorer la protection contre la discrimination. Nous précisons ensuite la méthodologie que nous avons utilisée pour collecter la jurisprudence pertinente et constituer la base de données qui a permis de réaliser les analyses présentées dans ce rapport. De façon importante, cette étude ne s'appuie pas seulement sur la jurisprudence publiée, disponible dans les revues et bases de données juridiques ou sur le site d'Unia, elle repose également sur une majorité de décisions non publiées, dont une large part a été obtenue directement auprès des cours et tribunaux. L'IEFH ainsi que des avocat·es et ONG spécialisé·es ont également été sollicité·es pour recueillir la jurisprudence pertinente. Ces différentes sources nous ont permis d'identifier un total de 760 décisions pertinentes, prononcées par les diverses juridictions de l'ordre judiciaire du pays entre 2009 et 2019.

La deuxième partie de l'étude présente les caractéristiques du contentieux anti-discrimination telles qu'elles se dégagent de l'ensemble de la jurisprudence que nous avons collectée (760

décisions). Elle renseigne sur le nombre de recours introduits selon le degré et le type de juridiction, les critères protégés invoqués, les domaines dans lesquels se situent les discriminations alléguées et la nature des procédures utilisées par les plaignant·es.

La troisième partie se concentre sur la jurisprudence des cours et tribunaux du travail. Pour des raisons exposées dans la première partie, c'est en ce qui concerne la jurisprudence de ces juridictions que nos données sont les plus fournies. Compte tenu de la très large dominance, au sein de cette jurisprudence, des affaires portant sur la discrimination dans l'emploi (93,3% des décisions des juridictions du travail collectées), nous avons choisi de limiter cette partie de l'étude à ce domaine d'activité. Ce deuxième corpus jurisprudentiel compte 612 décisions (374 jugements des tribunaux du travail et 238 arrêts des cours du travail).

Dans cette troisième partie, nous commençons par exposer les caractéristiques de la jurisprudence examinée (juridictions saisies, critères protégés en jeu, types de discrimination dénoncés, aspect de la relation de travail en cause (embauche, licenciement, etc.)) et des parties aux affaires (sexe des plaignant·es, fréquence des recours introduits par Unia ou l'IEFH, nature des personnes ou organismes mis en cause). Il en ressort que le genre est de loin le critère de discrimination le plus souvent invoqué (47,1% des décisions des tribunaux du travail). En outre, parmi les décisions relatives au genre, trois quarts des cas (77,3%) concernent une discrimination liée à la maternité (grossesse ou accouchement). Le deuxième critère le plus souvent en jeu est le handicap (21,4%), suivi de l'âge (13,9%). En revanche, le taux de décisions relatives à l'origine (nationale ou ethnique) apparaît relativement faible : seules 7,8% des décisions des tribunaux du travail collectées s'y rapportent. Concernant les types de discrimination dénoncés, c'est une discrimination directe qui est le plus fréquemment dénoncée par les plaignant·es (36,1% des décisions). Les recours portant sur une discrimination indirecte ou un harcèlement discriminatoire sont en revanche beaucoup plus rares (respectivement 14,4% et 9,1% des décisions). Autre résultat marquant, dans près de 80% des jugements des tribunaux du travail identifiés, c'est une discrimination dans le licenciement (ou une autre forme de rupture de la relation de travail) qui est dénoncée. Les recours pour discrimination potentielle à l'embauche sont à l'inverse beaucoup plus rares : à peine 7,5% des jugements collectés portent sur une telle situation.

Nous examinons ensuite le taux de succès et d'échec des personnes ou organisations qui agissent en justice pour dénoncer une discrimination. Autrement dit, parmi les décisions rendues en matière de discrimination, combien donnent gain de cause à la partie plaignante ? Premier constat notable, les décisions concluant à une discrimination sont minoritaires : seuls 38,9% des jugements et arrêts examinés débouchent sur un tel constat. Seconde observation majeure : ce résultat global masque des disparités importantes au sein de la jurisprudence examinée. Grâce à l'analyse statistique, nous mettons en lumière l'impact significatif qu'ont

différents facteurs sur la probabilité, pour les parties plaignantes, d'obtenir un constat de discrimination.

Il en va ainsi du critère protégé invoqué : le taux de succès des plaignant·es se révèle nettement plus élevé dans les affaires relatives au genre, avec 50,2% de décisions favorables, que dans celles concernant d'autres critères protégés : 33,9% de taux de succès pour le handicap ; 29,1% pour l'âge et seulement 20,4% pour l'origine. Ce taux est encore plus bas lorsque la conviction religieuse ou philosophique est en jeu, avec à peine 10,5% de constats de discrimination.

Autre facteur pertinent, le type de discrimination allégué : les femmes qui se plaignent d'avoir été licenciées en raison de leur maternité (grossesse ou accouchement), et qui se fondent sur la protection établie par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, obtiennent gain de cause dans 55,4% des cas. À l'inverse, le taux de succès des plaignant·es qui dénoncent une discrimination indirecte est particulièrement faible, avec 11,8% seulement de décisions favorables.

La participation d'Unia à la procédure – qui reste rare – a également un impact significatif : alors que le taux de succès est de 36,5% pour les victimes agissant seules, il monte à 70,6% dans les affaires où Unia est partie à l'instance. Autre constat à souligner : dans les cas rares où les plaignant·es sont défendu·es par délégué·e syndical·e (9,1% des décisions), on compte 64,6% de décisions favorables.

Notons enfin que dans un grand nombre d'affaires, les parties plaignantes invoquent, outre la discrimination, d'autres arguments juridiques pour contester la mesure en cause. Il arrive dès lors que si elles n'obtiennent pas gain de cause sur le plan de la discrimination, elles l'emportent néanmoins sur un autre plan. Nos chiffres indiquent que dans les affaires dans lesquelles une autre demande est formulée, à côté de celle relative à la discrimination, dans 48,8% des cas, les plaignant·es obtiennent une décision favorable sur au moins l'une de leurs demandes.

En définitive, cette étude montre qu'obtenir la reconnaissance en justice d'une discrimination subie reste, malgré l'adoption de législations ambitieuses en la matière, particulièrement ardu pour nombre de plaignant·es. Mais elle met également en évidence des disparités entre plaignant·es : parmi les personnes qui agissent en justice pour discrimination, certaines rencontrent plus de difficultés que d'autres à obtenir gain de cause, en fonction notamment du critère protégé invoqué, du type de discrimination en jeu ou encore de la participation ou non d'un organisme de promotion de l'égalité à la procédure. Cette étude entend ainsi contribuer à permettre de mieux comprendre quels sont les facteurs qui entravent, mais aussi ceux qui renforcent, la capacité des personnes victimes de discrimination à faire reconnaître le tort subi en justice, fournissant par là des outils de réflexion nécessaires pour identifier les moyens d'améliorer l'effectivité de la protection contre la discrimination.

Liste des abréviations

CT	Cour du travail
Discrim.	Discrimination
Div.	Division
NP	Non pertinent
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
TT	Tribunal du travail

Introduction

En Belgique, l'action en justice constitue l'instrument premier de lutte contre la discrimination. Toute personne qui s'estime discriminée en raison de son origine, de son genre, d'un handicap ou d'un autre critère énuméré par la loi, peut introduire un recours pour demander la reconnaissance en justice de la discrimination subie et une réparation pour le préjudice qui en est résulté. Des recours peuvent également être initiés par les organismes publics de promotion de l'égalité que sont Unia (ou Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ainsi que par les associations de lutte contre la discrimination et les syndicats. Dans certains cas de figure, des poursuites pénales peuvent être engagées contre les auteurs présumés de discrimination.

Qui sont les personnes qui saisissent la justice pour dénoncer une discrimination ? Quels types de discrimination sont les plus souvent mises en cause ? Les victoires judiciaires des plaignant-es sont-elles plus fréquentes lorsque certains critères de discrimination (genre, origine, handicap, religion, etc.) sont en jeu plutôt que d'autres ? Lorsque certaines formes de discrimination (directe, indirecte, refus, d'aménagement raisonnable, harcèlement, etc.) sont invoquées ? Ou encore lorsqu'un organisme tel qu'Unia ou l'IEFH est partie à la procédure ? C'est à ce type de questions que cette étude se propose de répondre. Premier exercice du genre réalisé en Belgique¹, elle fournit une analyse quantitative de la

¹ Des recherches comparables ont été menées dans certains autres pays. Aux États-Unis, une importante recherche comportant une étude quantitative de la jurisprudence relative à la discrimination dans l'emploi portant sur un échantillon aléatoire de 1788 recours en justice introduits entre 1988 et 2003, combinée à des entretiens avec des personnes parties à des affaires de discrimination, a été réalisée par un groupe de chercheur-es : Ellen BERREY, Robert L. NELSON et Laura Beth NIELSEN, *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*, Chicago ; London, University of Chicago Press, 2017. En France, une étude quantitative a été réalisée entre 2011 et 2013 sur un échantillon de 2204 arrêts d'appel rendus entre 2007 et 2010 dans des affaires relatives à des revendications de salariés en matière de discrimination et d'égalité. Ces arrêts ont été identifiés grâce à la base de données JURICA qui regroupe tous les arrêts prononcés par les cours d'appel en France. Voir Evelyne SERVERIN et Frédéric GUIOMARD, *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)*, Cour de cassation, IRERP, 2013. Une autre étude a été réalisée sur 1578 arrêts d'appel relatif à la discrimination dans les relations de travail prononcés entre 2006 et 2013, également identifiés grâce à la base de données JURICA : Bernard BOSSU, *Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel. La réalisation contentieuse d'un droit fondamental*, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice, 2014. Au Royaume-Uni, plusieurs études quantitatives sur la jurisprudence des juridictions du travail en matière de discrimination ont été réalisées mais elles se limitent chacune à un seul critère ou type de discrimination : sur le handicap, voir Laura WILLIAM, Susan CORBY et Birgit PAUKSZTAT, *Claiming Disability Discrimination. Assessing Barriers to Justice*, Switzerland, Palgrave Macmillan, 2024 et Laura WILLIAM, Birgit PAUKSZTAT et Susan CORBY, « Justice obtained? How disabled

jurisprudence prononcée par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire belge en matière de discrimination entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019.

L'objectif de cette étude est double. D'une part, elle entend renseigner sur la façon dont les lois anti-discrimination sont utilisées par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination et les organismes de lutte contre ce phénomène, en montrant notamment quels sont les critères protégés, les domaines de la vie sociale (emploi, logement, éducation, etc.) ou encore les formes de discrimination (directe, indirecte, refus, d'aménagement raisonnable, harcèlement, etc.) les plus souvent et les moins souvent concernés par des recours en justice. D'autre part, elle vise à mettre en lumière l'impact de différents facteurs – tels que le critère de discrimination en jeu, le type de discrimination allégué ou encore la nature des parties à la cause – sur le taux de succès et d'échec des plaignants et plaignantes. Elle apporte ainsi un éclairage inédit sur la manière dont les lois anti-discrimination sont appliquées par les juges.

De façon importante, cette étude s'appuie non seulement sur la jurisprudence publiée dans les revues ou bases de données juridiques mais également sur une majorité de décisions non publiées, dont une large part a été obtenue directement auprès des cours et tribunaux. Cet aspect est d'une importance majeure lorsque l'on sait qu'en Belgique, seule une très faible part des décisions de justice sont publiées. L'image de l'application du droit anti-discrimination par les juges belges qu'offre cette étude est donc plus fidèle à la réalité qu'une analyse fondée uniquement sur la jurisprudence publiée.

Cette étude comporte trois parties.

La première expose le contexte et la méthodologie de l'étude (I).

La deuxième partie présente les caractéristiques du contentieux anti-discrimination examiné, telles qu'elles se dégagent de l'ensemble de la jurisprudence collectée, soit 760 décisions. Elle renseigne sur le nombre de recours introduits selon le degré et le type de juridiction, les critères protégés invoqués, les domaines dans lesquels se situent les discriminations alléguées et la nature des procédures utilisées par les plaignant·es (II).

claimants fare at Employment Tribunals », *Industrial Relations Journal*, 50-4, p. 314-330 ; sur l'âge, voir Alysia BLACKHAM, « Enforcing rights in employment tribunals: insights from age discrimination claims in a new 'dataset' », *Legal Studies*, 41-3, 2021, p. 390-409 ; sur le handicap psychique, voir Graeme LOCKWOOD, Claire HENDERSON et Graham THORNICROFT, « Mental health disability discrimination: Law, policy and practice », *International Journal of Discrimination and the Law*, 14-3, 2014, p. 168-182 ; sur le harcèlement sexuel, voir Graeme LOCKWOOD, Patrice ROSENTHAL et Alexandra BUDJANOVCANIN, « A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005 », *Industrial Relations Journal*, 42-1, 2011, p. 86-103.

La troisième partie est la plus étoffée. Nous y présentons des analyses portant uniquement sur la jurisprudence des juridictions du travail. Pour des raisons expliquées dans notre première partie, c'est en effet pour ces juridictions que notre collecte de jurisprudence a été la plus complète. Pour ce motif, nous avons fait le choix de limiter nos analyses des facteurs influençant le taux de succès et d'échec des parties plaignantes à cette jurisprudence. Compte tenu de la très large dominance, au sein de cette jurisprudence, des affaires portant sur des discriminations alléguées dans le domaine des relations de travail, nous avons également choisi de concentrer cette partie de l'étude sur les recours pour discrimination dans ce domaine d'activité. Ce deuxième corpus jurisprudentiel compte 612 décisions. Nous présentons tout d'abord les caractéristiques de cette jurisprudence, en mettant en lumière la répartition des décisions selon les juridictions saisies, les types de procédures utilisées, les critères protégés invoqués, les formes de discriminations dénoncées et l'aspect de la relation de travail en cause (embauche, licenciement, rémunération, etc.). Nous fournissons également des données sur les parties aux affaires : sexe des plaignant·es, fréquence des recours introduits par différents types d'acteurs (Unia et l'IEFH notamment) et nature des personnes ou organismes mis en cause pour discrimination. Enfin, nos analyses mettent en évidence l'impact de différentes variables sur le taux de succès ou d'échec des personnes ou organisations agissant en justice pour dénoncer une discrimination, tels que le critère protégé en jeu, le type de discrimination dénoncée ou la nature des parties à l'instance (III).

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche plus vaste, intitulé *Combattre la discrimination par le droit : le modèle belge en question*, qui comportait, outre une analyse quantitative de la jurisprudence, une analyse de contenu d'un échantillon de 257 décisions et des entretiens avec 29 professionnels de la justice (avocat·es, magistrat·es et juristes travaillant pour Unia et l'IEFH). Ces autres composantes de notre recherche font l'objet de publications distinctes². Il y est fait référence ponctuellement dans ce rapport pour éclairer certains résultats statistiques.

Coordonné par Julie Ringelheim et Jogchum Vrielink, ce projet a été réalisé avec le soutien financier du Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS via le financement PDR n°T.0197.19. Il a été mené avec la remarquable collaboration d'Olivier Struelens, chercheur post-doctorant à l'UCLouvain entre septembre 2021 et mai 2024, et de Caroline Simon, chercheuse post-doctorante à l'UCLouvain entre septembre 2019 et janvier 2021. Les analyses statistiques inférentielles ont été réalisées grâce à l'aide précieuse apportée par Vincent Yzerbyt, professeur de psychologie sociale à l'UCLouvain, ainsi que par Mathias Dah Fienon et Catherine Rasse de l'équipe du Support en Méthodologie et Calcul Statistique de

² Voir not. Julie RINGELHEIM, Olivier STRUELENS et Jogchum VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 1-141, 2025, p. 145-178.

l'UCLouvain. Nous les en remercions vivement. Nous remercions également chaleureusement Ginette Herman, professeure émérite de psychologie sociale à l'UCLouvain, pour sa relecture attentive d'une version préliminaire de ce rapport et ses conseils particulièrement avisés, ainsi qu'Aude Lejeune, chercheuse en sociologie au CNRS, et Paul Borghs, juriste chez Unia, pour leurs observations éclairées. Une partie des résultats exposés dans ce rapport ont été présentés lors d'une journée d'étude organisée le 24 mai 2024 à l'UCLouvain Saint-Louis Bruxelles. Nous exprimons notre gratitude aux collègues et experts de terrain qui ont accepté de réagir à nos résultats à cette occasion pour leurs commentaires inspirants : Eva Brems, Emmanuelle Bribosia, Patrick Charlier, Jean De Munck, Olivier De Schutter, Alice Garrot, Aude Lejeune, Robert Medard Inghilterra, Colm O'Cinneide, Isabelle Rorive et Dorothea Staes. Nous sommes par ailleurs très reconnaissants à Unia pour son aide dans la mise en page graphique de ce rapport. Nos remerciements vont aussi aux présidents et présidentes des cours et tribunaux qui ont répondu positivement à notre demande de communication de jurisprudence, et en particulier à celles et ceux qui nous ont ouvert les portes de leur juridiction pour nous permettre de réaliser une recherche jurisprudentielle dans leur base de données interne, nous permettant de collecter des données exhaustives sur la jurisprudence de leur juridiction dans le respect bien sûr du Règlement général de la protection des données, ce qui a grandement contribué à la qualité de nos résultats. Nous remercions enfin toutes les personnes qui nous ont accordé un entretien dans le cadre de ce projet de recherche.

I. Contexte et méthodologie

Dans cette première partie, nous commencerons par rappeler le contexte juridique dans lequel s'inscrit la jurisprudence analysée dans cette étude. Ce contexte a été marqué par la profonde réforme qu'a connu le droit anti-discrimination belge au début des années 2000. Nous précisons ensuite le périmètre du corpus jurisprudentiel sur lequel s'appuie cette étude. Nous exposerons enfin la méthode utilisée pour collecter les décisions prises en compte et constituer la base de données jurisprudentielle sur laquelle nous nous sommes appuyés pour produire les données statistiques présentées dans ce rapport.

1. Le contexte de l'étude : la réforme du droit anti-discrimination du début des années 2000

Le droit anti-discrimination a connu en Belgique, au début des années 2000, une profonde réforme. Jusque-là, seule la discrimination liée à l'origine³ et au sexe⁴ était prohibée par la loi. Dans les années 1990, les voix réclamant une révision de cette législation se sont multipliées⁵. La limitation des critères protégés aux seuls motifs de l'origine et du sexe était de plus en plus contestée. Divers acteurs de terrain pointaient par ailleurs un manque d'efficacité de la loi de 1981 tendant à réprimer les discours de haine et la discrimination raciale, dite « loi Moureaux ». À ces facteurs internes poussant vers une réforme s'est ajoutée une pression externe liée aux obligations européennes de la Belgique : en 2000⁶, 2004⁷ et 2006⁸, l'Union européenne (UE) a adopté d'importantes directives en matière de

³ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

⁴ En droit belge, l'interdiction de la discrimination liée au sexe reposait initialement sur les dispositions composant le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, intitulé « égalité de traitement entre les femmes et les hommes ».

⁵ Caroline SÄGESSER, « La loi anti-discrimination », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1887-1888-22-23, 2005, p. 5-68.

⁶ 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 et 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.

⁷ Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

⁸ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

discrimination, que la Belgique, comme tous les pays de l'Union, devait transposer dans son droit interne.

Ce processus a abouti, au niveau fédéral, à l'adoption le 10 mai 2007 de trois nouvelles lois consacrées à la lutte contre la discrimination⁹ : la première, portant sur la discrimination raciale et ethnique, réforme de fond en comble la « loi Moureaux » de 1981 (ci-après « loi anti-racisme »)¹⁰ ; la seconde concerne la discrimination liée au sexe et au genre (ci-après « loi genre »)¹¹, tandis que la troisième interdit la discrimination fondée sur d'autres critères que ceux visés par ces deux premières lois (ci-après « loi anti-discrimination »)¹². Les entités fédérées ont en outre chacune adopté des décrets ou ordonnances prohibant la discrimination dans leurs domaines de compétence¹³.

L'objectif des autorités belges, en adoptant ces nouvelles législations, était de renforcer et d'étendre la protection juridique contre la discrimination. Premier changement majeur, l'interdiction de discriminer a été étendue à de nombreux critères jusque-là ignorés par le droit belge. Les directives adoptées en 2000 par l'UE ont obligé les États membres à interdire la discrimination fondée non seulement sur la « race » (selon la terminologie de la directive) ou l'origine ethnique et le sexe – critères déjà visés par la législation belge – mais aussi sur l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et la religion ou les convictions. Mais les autorités belges ont également inséré dans la législation des critères supplémentaires, non visés par le droit de l'UE, comme l'état de santé ou la fortune¹⁴.

⁹ Une première loi transposant les directives européennes 2000/43 et 2000/78 avait été adoptée en 2003 (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). Mais cette loi a fait l'objet d'une annulation partielle par la Cour constitutionnelle (arrêt n°157/2004 du 6 octobre 2004). Compte tenu de l'adoption, par l'Union européenne, de directives supplémentaires relative à la non-discrimination, à savoir les directives 2004/113 et 2006/54, le législateur a préféré rédiger de nouvelles lois plutôt qu'amender cette loi du 25 février 2003.

¹⁰ Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (MB, 30 mai 2007). Cette loi couvre les critères de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance et de l'origine nationale ou ethnique.

¹¹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Cette loi abroge une loi précédente sur la discrimination liée au sexe dans l'emploi et le travail, à savoir 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.

¹² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹³ Ces législations sont trop nombreuses pour être citées ici. Voir le site d'Unia qui reprend l'ensemble des textes législatifs pertinents : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/legislation>.

¹⁴ Ces deux critères sont mentionnés dans la loi anti-discrimination. D'autres critères protégés non visés par le droit de l'UE sont énumérés dans cette loi. Dans sa version initiale telle qu'adoptée le 10 mai

Autre innovation cruciale : comme exigé par le droit de l'UE, la notion de discrimination a été redéfinie et élargie. Elle inclut désormais la discrimination directe mais aussi la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, le refus d'aménagement raisonnable à une personne en situation de handicap et l'injonction de discriminer. La reconnaissance de ces différentes catégories de discrimination vise à mieux saisir les multiples formes de comportements ou pratiques discriminatoires observés dans la réalité sociale. La législation institue aussi une protection, pour les personnes ayant introduit une plainte ou témoigné à l'appui d'une plainte, contre le risque d'être la cible de mesures de représailles, comme un licenciement, de la part de la personne accusée de discrimination.

Enfin, diverses mesures ont été introduites pour tenter de faciliter les recours en justice visant à dénoncer une discrimination. De façon générale, un basculement a été opéré du pénal vers le civil : alors que la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dans sa version de 1981, recourait uniquement au droit pénal pour combattre la discrimination, les législations adoptées au début des années 2000 font des recours civils le dispositif privilégié de protection¹⁵. Le recours au droit civil a pour avantage d'éviter aux plaignant·es d'avoir à prouver une intention délictueuse dans le chef de la personne accusée d'avoir discriminé : en dehors de la sphère pénale, le concept de discrimination se voit ainsi entièrement détaché de l'idée d'intention discriminatoire. En outre, comme le requiert là encore le droit européen, un mécanisme de partage de la charge de la preuve est introduit – lequel ne s'applique que dans les procédures civiles ou administratives, à l'exclusion des procédures pénales. Ce dispositif vise à alléger le fardeau de la preuve pesant sur les plaignant·es : alors qu'au civil, en règle générale, c'est à la partie plaignante de prouver ce qu'elle avance, ce mécanisme prévoit que lorsqu'un·e plaignant·e établit des faits qui laissent

2007, il s'agit de l'état civil, la naissance, la conviction politique, la langue, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale. Par la suite, le critère de la conviction syndicale a été ajouté à cette liste par une loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses.

¹⁵ Les dispositions civiles interdisant la discrimination sont applicables aux discriminations liées à tous les critères protégés. En revanche, aux termes de la législation fédérale anti-discrimination telle qu'en vigueur au moment où a été réalisée cette étude, dans le cas de discriminations commises par une personne privée, seules les discriminations liées aux critères visés par la loi anti-racisme et, à partir de 2014, la loi genre, perpétrées dans le domaine des relations de travail ou de l'accès aux biens et services accessibles au public étaient passibles de sanctions pénales. Soulignons que dans le cadre de la réforme du code pénal adoptée le 22 février 2024, ce dispositif a été modifié : sous l'empire du nouveau code pénal qui entrera en vigueur le 8 avril 2026, toute discrimination commise par une personne privée dans le domaine des relations de travail ou dans l'accès aux biens ou aux services, quel que soit le critère protégé en jeu, sera passible de sanctions pénales (art. 254 et 255 du Livre II du nouveau Code pénal). Cette réforme est cependant postérieure à la période prise en compte dans cette étude et n'a donc pas d'incidence sur la jurisprudence étudiée. Par ailleurs, aux termes du nouveau code pénal comme des lois fédérales anti-discrimination telles qu'en vigueur avant cette réforme du code pénal, toute discrimination commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions est passible de sanctions pénales, quel que soit le critère protégé.

soupçonner une discrimination, sans la démontrer avec certitude, le juge peut établir une présomption de discrimination, déplaçant la charge de la preuve vers la partie défenderesse à qui il revient de renverser cette présomption en démontrant que la mesure repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires¹⁶. Autre mesure destinée à favoriser la dénonciation en justice des discriminations : la législation fédérale comme fédérée anti-discrimination autorise certains acteurs institutionnels ou collectifs à agir en justice. Ces acteurs incluent les organismes publics de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination que sont Unia¹⁷ et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)¹⁸ ainsi que les entités que la loi qualifie de « groupements d'intérêts », à savoir les associations dont l'objet social inclut la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination, les syndicats et les organisations patronales. La législation anti-discrimination autorise aussi le ministère public, ou, dans les matières relevant de la compétence des juridictions du travail, l'auditorat du travail, à initier une procédure civile pour dénoncer une discrimination¹⁹. Unia et l'IEFH sont par ailleurs également compétents pour fournir informations et conseils à toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, notamment sur les possibilités de recours en justice.

Les nouvelles législations adoptées au niveau fédéral et fédéré, ainsi que la jurisprudence qu'elles ont générée, ont fait l'objet de nombreux commentaires et analyses juridiques²⁰. Les

¹⁶ Dans les procédures pénales, en revanche, la charge de la preuve repose entièrement sur le ministère public, qui doit prouver les faits « au-delà de tout doute raisonnable ».

¹⁷ Unia (ou Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) est compétent pour lutter contre la discrimination liée aux critères visés par la loi antiracisme et la loi anti-discrimination, sauf le critère de la langue, dans les matières relevant de la compétence de l'État fédéral et, jusqu'en 2023, de l'ensemble des entités fédérées. Depuis 2023, Unia n'est plus compétent pour les matières relevant de la Région et de la Communauté flamandes, suite au retrait de celles-ci de l'accord de coopération conclu le 12 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

¹⁸ L'IEFH est compétent pour lutter contre la discrimination liée aux critères visés par la loi genre, dans les matières relevant de la compétence de l'État fédéral.

¹⁹ Art. 15 à 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. Cette compétence accordée au ministère public et à l'auditorat du travail mérite d'être soulignée car en règle générale les missions de ceux-ci se concentrent sur le domaine pénal.

²⁰ Voir not. Julie RINGELHEIM, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Jogchum VRIELINK et Patrick WAUTELET (dir.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination/Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Anvers, Intersentia, 2023 ; Delphine CASTIAUX et Delphine LIEFOOGHE (dir.), *Les lois anti-discrimination : quinze années d'application*, Limal, Anthemis, 2022 ; Emmanuelle BRIBOSIA, Isabelle RORIVE et Sébastien van DROOGHENBROECK (dir.), *Droit de la non-discrimination: avancées et enjeux*, Bruxelles, Bruylant, 2016 ; Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN et Andrea REA (dir.), *Politiques*

lois fédérales du 10 mai 2007 ont été soumises à une évaluation de leur effectivité et de leur efficacité par une commission spéciale mise en place par le gouvernement²¹. Ces diverses analyses ont mis au jour des lacunes et des faiblesses dans les textes de loi ainsi que des difficultés dans leur application par les juges, débouchant sur de nouvelles réformes. La présente étude apporte un point de vue différent mais complémentaire de ces précédentes études : à travers des données empiriques inédites, elle offre un nouvel éclairage sur la façon dont ces législations sont appliquées par les juges mais aussi sur la manière dont elles sont mobilisées par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination et par les organismes qui les défendent.

2. La délimitation du corpus jurisprudentiel

La production d'analyses quantitatives portant sur une jurisprudence donnée suppose de constituer au préalable une base de données jurisprudentielle. Cet objectif requiert de collecter les décisions de justice pertinentes et d'encoder les informations nécessaires relatives à chacune d'elles dans la base de données à constituer. Compte tenu de l'ampleur du travail que nécessitent ces opérations, nous avons défini des limites temporelles et matérielles à la jurisprudence prise en compte.

2.1. La période examinée

Sur le plan temporel, nous avons fait le choix de nous concentrer sur la jurisprudence produite par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019. Le point de départ de cette période a été délimité en fonction de la date d'entrée en vigueur des lois fédérales du 10 mai 2007, à savoir le 9 juin 2007. Ces lois constituent en effet, aujourd'hui encore, la pierre angulaire de la protection juridique contre la discrimination en Belgique. Tenant compte du délai nécessaire pour que de premières actions basées sur la

antidiscriminatoires, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015 ; Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX et Sébastien VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination/Actuele topics discriminatierecht*, Bruges, La Charte, 2010 ; Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX et Sébastien VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination/De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Bruges, La Charte, 2008.

²¹ Voir COMMISSION D'ÉVALUATION DES LOIS FÉDÉRALES TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, [*Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée*](#), 2022. Voir aussi les évaluations réalisées par les organismes de promotion de l'égalité (UNIA, *Évaluation de la loi antiracisme et de loi anti-discrimination*, 2017 et INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *Réalisation d'un état des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre. Analyse et recommandations*, 2016) Le décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances a également été évalué par des experts (Elke CLOOTS, Marie SPINOY et Jogchum VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen : een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Anvers, Intersentia, 2021) ainsi que par Unia (UNIA, *Vlaams Gelijkekansendecreet. Evaluatie*, 2020).

législation issue de la réforme du 10 mai 2007 soient engagées et examinées par les juges, nous avons décidé de faire débiter la période prise en compte un an et demi après cette entrée en vigueur, soit le 1^{er} janvier 2009. Afin de disposer d'un corpus suffisamment étoffé pour produire des données significatives et déceler d'éventuelles évolutions au cours du temps, nous avons fait le choix de prendre en compte la jurisprudence produite jusqu'à onze ans après cette date.

2.2. Les critères de discrimination pris en compte

En ce qui concerne l'objet des affaires, nous avons, pour des raisons de faisabilité, limité la recherche à la jurisprudence relative à la discrimination liée à six des critères de discrimination énumérés par la loi belge : l'origine, le genre, le handicap, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique et l'orientation sexuelle. Ces critères ont été choisis en raison du fait qu'ils correspondent aux critères visés par l'article 19 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne et par les directives anti-discrimination adoptées par l'UE. Le choix de se concentrer sur ces motifs facilite dès lors les comparaisons entre le contentieux anti-discrimination belge et celui d'autres pays de l'UE. Mais il implique qu'une partie de la jurisprudence produite par les juridictions belges en matière de discrimination, celle portant sur les autres critères prohibés de discrimination inclus dans la législation belge, comme l'état de santé, la fortune ou encore la conviction syndicale, n'est pas concernée par cette étude.

Précisons que par « origine », nous visons l'ensemble des critères énumérés par la loi anti-racisme, à l'exception de la nationalité : la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique. Ces motifs – qu'Unia, dans ses publications, désigne par l'expression de « critères raciaux » – correspondent à la notion de « race ou origine ethnique » utilisée dans le droit de l'UE.

Nous emploierons le terme de « genre » pour viser l'ensemble des motifs visés par la loi genre adoptée le 10 mai 2007. Certes, dans sa version initiale, cette loi utilisait le mot « sexe » comme terme générique, tout en précisant qu'une distinction basée sur différentes caractéristiques apparentées, à savoir la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe, devait être assimilée à une distinction fondée sur le sexe²². En 2014, l'identité de genre et l'expression de genre ont été ajoutées à cette liste²³. Au vu de ces éléments, le terme de « genre » nous paraît plus adéquat que celui de « sexe » pour désigner l'ensemble des caractéristiques couvertes par la loi genre pendant la période prise en compte dans cette étude (grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité et

²² Le choix d'assimiler ces différentes caractéristiques au sexe visait à refléter la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui interprète la notion de sexe de façon large.

²³ Art. 2 de la loi du 22 mai 2014 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre.

expression de genre)²⁴. On soulignera que depuis une modification de la loi genre intervenue en 2022, les différentes caractéristiques autres que le sexe mentionnées dans cette loi sont reconnues comme des critères protégés à part entière, et non plus comme des éléments « assimilés au sexe »²⁵. Cette réforme, toutefois, n'a été adoptée qu'après la période prise en compte dans cette recherche, qui court jusqu'au 31 décembre 2019.

Notons également qu'une protection spécifique contre le risque, pour les travailleuses, d'être licenciées en raison d'une grossesse ou d'un accouchement a été instituée dès 1971 par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Plus précisément, cette disposition protège les travailleuses enceintes ou ayant récemment accouché contre tout « acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat ». Cette notion peut inclure, outre le licenciement, des actes tels que la notification d'un préavis même s'il expire après la période de protection ou un acte équipollent à rupture²⁶. En pratique, toutefois, la jurisprudence relative à cette disposition concerne essentiellement des cas de licenciement. Étant donné qu'une rupture du contrat de travail motivé par la grossesse ou l'accouchement constitue une forme de discrimination, la jurisprudence relative à cette disposition a également été prise en compte dans cette étude.

²⁴ En 2020, 2022 et 2023, des critères supplémentaires ont encore été ajoutés à la liste des caractéristiques visées par la loi genre. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 2023 réformant la loi genre, les critères visés par celle-ci incluent, outre la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'identité de genre et l'expression de genre, la procréation médicalement assistée, les responsabilités familiales, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale, cette dernière expression ayant remplacé celle de « changement de sexe » (loi du 28 juin 2023 portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes). Ces amendements étant postérieurs au 31 décembre 2019, date-limite de la jurisprudence prise en compte dans cette recherche, leur impact n'a pas été examiné.

²⁵ Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, entrée en vigueur le 19 janvier 2023.

²⁶ Voir Jacques CLESSE et Fabienne KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, n°312. Le texte de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est le suivant : « Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. »

2.3. Les types de discrimination et les domaines d'activité visés

Cette étude prend en compte la jurisprudence relative à toutes les formes de discrimination définies par la législation belge actuelle, à savoir la discrimination directe, la discrimination indirecte, le refus d'aménagement raisonnable à une personne en situation de handicap, le harcèlement lié à un critère de discrimination²⁷, l'injonction de discriminer ainsi que les représailles suite à une plainte pour discrimination. Elle couvre également tous les domaines d'activité visés par la législation anti-discrimination, lesquels incluent les relations de travail, l'accès et la fourniture de biens et services à la disposition du public (en ce compris le logement et l'éducation), la protection sociale, les avantages sociaux et les régimes complémentaires de sécurité sociale, la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ainsi que l'accès, la participation et l'exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

On précisera que le harcèlement discriminatoire, lorsqu'il survient dans le cadre des relations de travail, est régi par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à laquelle renvoient les lois anti-discrimination²⁸. Nous avons donc pris en compte les décisions fondées sur cette loi du 4 août 1996, lorsqu'elles concernent une allégation de harcèlement lié à un critère de discrimination.

2.4. Les juridictions prises en compte : les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire

Cette étude concerne la jurisprudence produite par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire. Elle exclut dès lors les décisions de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'État. Ces deux institutions ont certes également développé une jurisprudence importante relative à l'égalité et à la non-discrimination. Mais compte tenu des spécificités qu'elles présentent comparées aux juridictions de l'ordre judiciaire, inclure leur jurisprudence dans l'étude aurait nui à la cohérence et à la précision de l'analyse.

La Cour constitutionnelle est compétente pour contrôler la conformité des lois, décrets et ordonnances à la Constitution, et notamment aux articles 10 et 11 de celle-ci qui garantissent l'égalité et la non-discrimination. Elle ne peut connaître d'une allégation de discrimination résultant d'une mesure prise par une personne privée ni d'un acte, autre qu'une norme de

²⁷ Nous incluons dans cette catégorie le harcèlement fondé sur un critère prohibé de discrimination et le harcèlement sexuel.

²⁸ Voir not. l'article 6 de la loi anti-discrimination.

nature législative, émanant d'une autorité publique. En outre, son contrôle repose sur la Constitution et non sur les lois, décrets ou ordonnances anti-discrimination.

Quant au Conseil d'État, en tant que haute juridiction administrative, il est compétent pour connaître de recours dirigés contre des mesures générales ou individuelles adoptées par les autorités administratives. Dans l'exercice de cette compétence, il peut être amené à appliquer les législations anti-discrimination. Mais la majeure partie de sa jurisprudence relative à l'égalité et à la non-discrimination repose sur les articles 10 et 11 de la Constitution, qui sont plus souvent invoqués par les plaideurs devant cette instance et qui, compte tenu de leur ancienneté, lui sont plus familiers que les lois, décrets et ordonnances anti-discrimination. Le Conseil d'État a néanmoins produit une jurisprudence notable sur la législation anti-discrimination. Celle-ci appelle cependant une étude distincte au vu des importantes différences qui distinguent le contentieux devant le Conseil d'État de celui porté devant les juridictions de l'ordre judiciaire.

3. La collecte des décisions de justice

3.1. Les sources utilisées

Contrairement à d'autres pays, la Belgique ne dispose pas, à l'heure actuelle, de base de données centralisant les décisions de justice rendues par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire. Une loi visant à créer un registre central des jugements et arrêts prononcés par les cours et tribunaux a été adoptée le 16 octobre 2022, mais à l'heure de clôturer cette étude, ce projet n'a toujours pas été mis en œuvre. Des décisions de justice sont certes publiées dans des revues et bases de données juridiques spécialisées mais elles ne représentent qu'une infime minorité de l'ensemble des jugements et arrêts prononcés. Chaque cour ou tribunal dispose de sa propre base de données interne et ces différentes bases de données ne sont pas accessibles au public. L'absence d'un registre centralisant les décisions judiciaires prononcées en Belgique constitue un obstacle de taille à la réalisation de recherches prenant en compte l'ensemble de la jurisprudence rendue dans une matière donnée. Compte tenu de cette difficulté, la constitution de la base de données jurisprudentielle utilisée pour produire les analyses quantitatives présentées dans cette étude a demandé un travail conséquent.

Notre objectif était de réaliser une collecte de jurisprudence aussi exhaustive que possible afin de donner une image précise de la pratique des cours et tribunaux quant à l'application des lois anti-discrimination. Nous avons dès lors utilisé une pluralité de sources :

- Nous avons consulté les bases de données Jura, Strada Lex et Jurisquare, qui sont gérées par des éditeurs juridiques et représentent des sources d'informations classiques des juristes en Belgique. Nous avons également consulté la base de

données du site Terra laboris²⁹, lequel publie des décisions de justice en matière de droit social qui ont été transmises aux gestionnaires du site par des avocat·es ou des magistrat·es et ont été jugées dignes d'intérêt pour les praticien·nes et les chercheur·es. Mais nous avons rapidement constaté que ces sources étaient insuffisantes.

- Unia et l'IEFH ont, parmi leurs missions, celle de recueillir et de publier, moyennant anonymisation, les décisions de justice « utiles à l'évaluation des lois, des décrets et des ordonnances » relevant de leurs compétences³⁰. En vertu d'une circulaire adoptée en 2013 par le ministre de la Justice, le ministre de l'Intérieur et le Collège des procureurs généraux³¹, le ministère public est en principe requis de transmettre à ces deux organismes une copie des jugements relatifs à la discrimination. Unia a créé une base de données, accessible sur son site Internet, reprenant les décisions dont il dispose et relevant de ses compétences³². Grâce à cette plateforme, nous avons identifié les décisions correspondant à nos paramètres de recherche en possession d'Unia. L'IEFH ne dispose pas de plateforme semblable sur son site Internet. Mais l'Institut nous a transmis toutes les décisions en sa possession pertinentes pour notre recherche.

Nous avons cependant constaté que la jurisprudence obtenue par le biais d'Unia et de l'IEFH n'était pas exhaustive. Nous avons en effet identifié via d'autres sources des décisions qui étaient absentes des corpus trouvés sur le site Internet d'Unia et transmis par l'IEFH.

²⁹ Ce site, accessible à l'adresse <https://terralaboris.be/>, a été créé par une association de juristes et d'avocat·es spécialisé·es en droit social, désireux de promouvoir la défense des droits sociaux à travers la diffusion de documents et d'informations relatifs au droit social.

³⁰ Art. 4, § 1^{er} de l'Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 ; art. 4, 8° de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

³¹ Circulaire COL 13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination et de délits de haine, adoptée par le ministre de la Justice, le ministre de l'Intérieur et le Collège des procureurs généraux le 17 juin 2013. Cette circulaire a été révisée en 2024 et rebaptisée Circulaire COL 13/2013 commune du Ministre de la justice, du Ministre de l'Intérieur, du Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la diversité et du Collège des procureurs généraux relative à la politique en matière de lutte judiciaire contre les discriminations (en ce compris les crimes et délits de haine, le négationnisme et les discriminations fondées sur le sexe).

³² Cette base de données est accessible à l'adresse suivante : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/jurisprudence>.

- Nous avons sollicité des avocat·es et ONG spécialisé·es dans le droit anti-discrimination. Ceux-ci nous ont transmis un certain nombre de décisions, parmi lesquels figuraient quelques décisions que nous n'avions pas identifiées par ailleurs.
- Nous avons pris contact avec les présidents et présidentes de l'ensemble des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire du pays pour leur demander de nous transmettre toutes les décisions prononcées par leur juridiction correspondant à nos paramètres de recherche. Comme nous le détaillons dans la section suivante, les réponses à cette sollicitation ont été variables. Certain·es présidents ou présidentes contacté·es n'ont pas répondu ou nous ont indiqué qu'il ne leur était pas possible de retrouver les décisions demandées. D'autres, en revanche, nous ont transmis un certain nombre de décisions. Enfin, cinq d'entre eux nous ont autorisés à réaliser nous-mêmes une recherche dans leur base de données interne, moyennant le respect de la confidentialité des données et des normes établies par le Règlement général pour la protection des données (RGPD).
- Nous avons enfin identifié 146 décisions de première instance à partir de la mention qui en était faite dans une décision d'appel rendue dans la même affaire.

Ces différentes démarches nous ont permis de collecter un total de 760 décisions pertinentes, toutes instances confondues (458 jugements de première instance, 292 arrêts d'appel, 10 arrêts de cassation). Parmi celles-ci, seules 236 avaient été publiées soit dans une base de données juridique (65), soit sur le site Internet d'Unia (171). À cela s'ajoutent 124 décisions non publiées mais en possession de l'IEFH. Autrement dit, sur les 760 décisions que nous avons collectées, 400 – soit une majorité d'entre elles (52,6%) – n'avaient pas été publiées et étaient inconnues d'Unia et de l'IEFH. Parmi ces dernières, 248 ont été obtenues auprès des cours et tribunaux, 146 sont des jugements identifiés grâce à l'arrêt d'appel prononcé dans la même affaire et 6 nous ont été transmises par des avocat·es ou ONG spécialisé·es (voir tableau 1).

Nous avons, dans certains cas, identifié une même décision à travers plusieurs sources. Pour éviter de prendre en compte plusieurs fois la même décision dans le décompte du nombre de décisions trouvées par source, nous avons établi un ordre de priorité dans la mention de la provenance de la décision. Ainsi, lorsqu'une décision avait déjà été trouvée par le biais d'une source classée comme « prioritaire », nous ne l'avons pas mentionnée parmi les décisions identifiées via une autre source. Cet ordre de priorité était le suivant : (1) Unia, (2) IEFH, (3) bases de données juridiques, (4) cours et tribunaux, (5) arrêt d'appel, (6) avocat·es ou ONG spécialisé·es.

Tableau 1. Distribution des décisions collectées selon la source de la collecte

Source	Nombre de décisions trouvées via cette source	Part des décisions trouvées via cette source
Cours et tribunaux	248	32,6%
Unia	171	22,5%
Arrêt d'appel*	146	19,2%
IEFH	124	16,3%
Bases de données juridiques	65	8,6%
Avocat-es ou ONG	6	0,8%
Total	760	100%

* On vise par là les décisions de première instance identifiées à partir d'un arrêt d'appel rendu dans la même affaire.

3.2. Les réponses des cours et tribunaux à notre sollicitation

Les réponses des présidents et présidentes des cours et tribunaux que nous avons sollicité-es pour leur demander de nous transmettre les décisions pertinentes pour cette étude prononcées par leur juridiction ont été variables.

C'est auprès des juridictions du travail que nous avons obtenu le plus grand nombre de réponses positives. Celles-ci incluent les tribunaux du travail, qui statuent en première instance, et les cours du travail, qui ré-examinent les affaires tranchées par un tribunal du travail lorsque l'une des parties fait appel du jugement du tribunal. Dans quatre cours du travail sur les cinq que compte le pays, à savoir celles de Bruxelles, de Liège, de Mons et de Gand, nous avons été autorisés à effectuer une recherche dans la base de données interne de la juridiction, moyennant le respect de la confidentialité des données et du RGPD. Cette recherche nous a permis de collecter des données en principe exhaustives, pour la période concernée, sur la jurisprudence de ces juridictions. La cour du travail d'Anvers ne nous a pas accordé un tel accès mais nous a transmis un certain nombre de décisions. Parmi les 9 tribunaux du travail, celui du Hainaut nous a ouvert l'accès à sa base de données interne³³ tandis que 6 autres tribunaux nous ont communiqué des décisions. Compte tenu de ces éléments, c'est pour la jurisprudence des cours et tribunaux du travail que nos données sont

³³ Cette base de données ne couvre cependant que les divisions de La Louvière et de Mons, soit deux divisions sur les six que comporte ce tribunal.

les plus complètes. La possibilité qui nous a été donnée de collecter des données exhaustives pour certaines de ces juridictions nous a par ailleurs permis de réaliser une estimation de la proportion de décisions pertinentes, rendues par les autres juridictions du travail, qui a échappé à notre collecte (voir *infra* section 3.4).

Les tribunaux de première instance et les cours d'appel – qui sont compétents pour toutes les matières (pénales et civiles) qui n'ont pas été confiées à une juridiction spécialisée – ont été nettement moins nombreux que les juridictions du travail à nous transmettre des décisions : 3 tribunaux de première instance sur 13, et 1 cour d'appel sur 5 ont répondu positivement à notre sollicitation. La majorité des présidents et présidentes de ces juridictions nous ont répondu qu'il ne leur était pas possible de donner suite à notre demande. Plusieurs nous ont expliqué que les décisions de leur juridiction n'étant pas classées par thème, il leur était impossible de retrouver de façon automatisée les décisions correspondant à nos critères. Pour ces juridictions, notre collecte de jurisprudence a donc reposé essentiellement sur nos autres sources³⁴.

Aucune décision ne nous a été transmise par les tribunaux de l'entreprise, les tribunaux de police ou les justices de paix. Plusieurs présidents ou présidentes des tribunaux de l'entreprise, qui sont spécialisés dans l'examen des litiges entre entreprises, nous ont répondu que leur juridiction n'avait rendu aucune décision en matière de discrimination. Nos recherches nous ont permis de constater que les décisions relatives à la discrimination prononcées par ces trois types de juridiction sont extrêmement rares : sur l'ensemble de la jurisprudence que nous avons collectée par le biais d'Unia, de l'IEFH, des bases de données juridiques ainsi que des avocat·es et ONG spécialisé·es, nous n'avons identifié, sur la période de onze ans prise en compte dans cette étude, que trois décisions pertinentes d'un tribunal de l'entreprise, une seule d'un juge de paix et aucune d'un tribunal de police. Au vu de ce constat, et compte tenu des matières relevant de la compétence de ces trois types de juridictions, nous estimons que le taux de décisions émanant de ces juridictions qui a échappé à notre collecte est faible.

Sur l'ensemble de la jurisprudence que nous avons collectée, les décisions rendues par des juridictions du travail représentent une nette majorité (656 sur 760, autrement dit 86,3 %). Cette surreprésentation est certainement en partie liée au fait que le nombre de décisions que nous avons obtenues directement auprès des cours et tribunaux est nettement plus élevé pour ces juridictions que pour les autres. Mais cet élément ne suffit pas à expliquer la dominance de la jurisprudence des juridictions du travail dans notre corpus. Car lorsqu'on examine la jurisprudence que nous avons identifiée par le biais d'autres sources, à savoir Unia,

³⁴ Nous avons collecté un total de 61 jugements pertinents de tribunaux de première instance, dont 3 nous ont été transmis par un tribunal, et de 29 arrêts pertinents émanant d'une cour d'appel, dont 3 nous ont été envoyés par une cour d'appel.

l'IEFH, les bases de données juridiques ainsi que les avocat·es et ONG spécialisé·es, les décisions émanant des cours et tribunaux du travail y sont également très largement majoritaires (274 sur 366, soit 74,86 % des décisions collectées). Ce constat donne à penser que les affaires relatives à la discrimination sont réellement plus fréquentes devant les juridictions du travail que devant les autres cours et tribunaux.

Le faible nombre de décisions transmises par les tribunaux de première instance et les cours d'appel laisse néanmoins penser que la part représentée, au sein de notre corpus jurisprudentiel, par les jugements et arrêts émanant de ces deux types de juridiction, est inférieure au nombre réel de décisions pertinentes rendues par celles-ci durant la période considérée. Soulignons à cet égard que les décisions prononcées par un tribunal de première instance ou une cour d'appel représentent 21,3% (78 sur 366) de la jurisprudence pertinente que nous avons identifiée par le biais d'Unia, de l'IEFH, des bases de données juridiques, d'avocats ou d'ONG, contre à peine 0,2% des jugements et arrêts que nous avons obtenu directement auprès des cours et tribunaux (6 sur 248). N'ayant pas eu la possibilité de réaliser une recherche dans la base de données interne d'un tribunal de première instance ou d'une cour d'appel, nous ne sommes pas en mesure, cependant, d'estimer la proportion de décisions prononcées par ces juridictions qui nous a échappé.

3.3. Le choix de limiter les analyses relatives aux taux de succès des plaignant·es à la jurisprudence des juridictions du travail

Conséquence des réactions variables des juridictions à notre demande de communication de jurisprudence, la répartition des décisions de notre corpus en fonction de la source de la collecte diffère selon qu'il s'agit de décisions émanant des juridictions du travail ou d'autres juridictions. La part des décisions obtenues auprès des cours et tribunaux (et que nous n'avions pas trouvées via une autre source) représente 36,9% des jugements et arrêts des juridictions du travail collectés (242 sur 656). Elle est de seulement 6,4% (6 sur 94) pour les autres juridictions de premier et deuxième degrés. La majorité des décisions de notre corpus rendues par ces autres juridictions ont été trouvées soit dans la base de données d'Unia (64,9%), soit dans une base de données juridique (11,7%), soit encore via l'IEFH (9,6%). Dans le cas des décisions des juridictions du travail, la deuxième source de collecte la plus importante est représentée par les arrêts d'appel qui ont permis d'identifier des jugements

de première instance pertinents (21,4%), suivie de l'IEFH (17,2%) et d'Unia (15,7%) (tableau 2)³⁵.

Tableau 2. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions collectées selon la source de la collecte, pour chaque type de juridiction*

Juridiction	Unia	IEFH	Cours et tribunaux	Bases de données juridique	Avocats ou ONG	Arrêt d'appel**	Total
Juridictions du travail	15,7% (103)	17,2% (113)	36,9% (242)	8,1% (53)	0,1% (5)	21,3% (140)	100% (656)
Autres juridictions de 1 ^{er} et 2 ^{ème} niveau	64,9% (61)	9,6% (9)	6,4% (6)	11,7% (11)	1,1% (1)	6,4% (6)	100% (94)
Cour de cassation	70% (7)	20% (2)	0	10% (1)	0	Non pertinent	100% (10)
Total	22,5% (171)	16,3% (124)	32,6% (248)	8,6% (65)	0,8% (6)	19,2% (146)	100% (760)

* Lorsqu'une même décision a été identifiée via plusieurs sources, une seule source a été mentionnée, selon l'ordre de priorité suivant : (1) Unia, (2) IEFH, (3) bases de données juridiques, (4) cours et tribunaux, (5) arrêt d'appel, (6) avocat-es ou ONG.

** On vise par là des décisions de première instance identifiées à partir d'un arrêt d'appel rendu dans la même affaire.

Or, nos analyses nous ont permis de constater que la source de la collecte n'est pas sans incidence sur l'orientation globale des décisions collectées. Il apparaît en effet que les décisions débouchant sur un constat de discrimination sont nettement moins fréquentes parmi celles obtenues auprès des cours et tribunaux que parmi celles identifiées via d'autres sources : parmi les décisions que nous avons obtenues auprès des cours et tribunaux et que nous n'avons pas trouvées via d'autres sources, 26,1% seulement se concluent par un succès pour la partie dénonçant une discrimination, contre 60,2% de celles transmises par l'IEFH,

³⁵ Les décisions de première instance identifiées à partir de l'arrêt d'appel représentent, au sein de notre corpus, 21,41% des décisions des juridictions du travail et 6,38% des décisions des autres juridictions de 1^{ère} instance et d'appel.

50,9% de celles trouvées dans une base de données juridique et 49,1% de celles identifiées via Unia (tableau 3)³⁶.

Tableau 3. Distribution des décisions débouchant sur un succès pour les plaignant-es selon la source de la décision

Source des décisions	Constat de discrimination	Pas de constat	Taux de succès des plaignant-es	Nombre de décisions
IEFH	71	47	60,2%	118
Bases de données juridiques	30	29	50,9%	59
Unia	80	83	49,1%	163
Arrêt d'appel*	57	78	42,2%	135
Cours et tribunaux	62	176	26,1%	238
Avocat-es ou ONG	0	5	0%	5
Total	300	418	41,8%	718**

* On vise ici les décisions de première instance identifiées à partir de l'arrêt d'appel rendu dans la même affaire.

** Le total est de 718 décisions et non 760 (nombre total de décisions pertinentes collectées dans le cadre de cette recherche) car pour calculer le taux de succès des parties plaignantes, nous n'avons pas pris en compte les décisions qui ne sont pas définitives, qui déclarent la demande sans objet ou qui ne se prononcent pas sur la discrimination (voir note 36).

Cette surreprésentation de décisions débouchant sur un succès pour le plaignant ou la plaignante parmi les décisions trouvées via Unia et l'IEFH, comparées à la moyenne générale, peut s'expliquer par au moins deux facteurs. D'une part, ces organismes ayant pour mission de conseiller et d'appuyer les victimes de discrimination, on peut faire l'hypothèse que les juges et les avocat-es leur transmettent plus volontiers des décisions lorsqu'elles sont favorables aux plaignant-es, créant ainsi un biais de sélection. D'autre part, les décisions en

³⁶ Le taux de succès des parties plaignantes a été calculé ici en tenant compte des décisions rendues par l'ensemble des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire collectées dans le cadre de cette recherche, à l'exception des décisions qui ne sont pas définitives, qui déclarent la demande relative à la discrimination sans objet ou qui ne se prononcent pas sur la discrimination. Le total des décisions prises en compte est de 718 (voir tableau 3). En revanche, les analyses du taux de succès des plaignant-es que nous présenterons dans la partie III-B de cette étude, s'appuient uniquement sur les décisions de notre corpus prononcées par les cours et tribunaux du travail, soit un total de 583 décisions (voir en particulier le tableau 39). Pour plus de détails sur les modalités de calcul du taux de succès des plaignant-es dans le cadre de cette recherche, voir la section III-B, section 1.

possession d'Unia et de l'IEFH incluent toutes celles relatives à une affaire à laquelle l'un de ces organismes était partie. Or, nos données indiquent que le taux de succès des recours pour discrimination est plus élevé que la moyenne lorsque Unia ou l'IEFH est partie à la cause (voir *infra* tableaux 46 et 47).

Au vu de ces constats, la fiabilité de nos données relatives à la jurisprudence des tribunaux de première instance et des cours d'appel en ce qui concerne le taux de succès des plaignant·es, est sujette à caution, car celle-ci émane dans sa très large majorité (86,2%) d'Unia, de l'IEFH et des bases des données juridiques. En revanche, la jurisprudence des juridictions du travail que nous avons collectée comporte une large part de décisions obtenues via les cours et tribunaux (36,9%), qui s'ajoutent à celles identifiées via d'autres sources. Nous avons par ailleurs pu estimer le degré d'exhaustivité de notre collecte de jurisprudence pour ce qui concerne ces juridictions (voir *infra* section 3.4). Selon cette estimation, nous avons collecté environ 70,01% de l'ensemble des décisions pertinentes prononcées par les cours et tribunaux du travail pendant la période considérée. Nos données à cet égard peuvent donc être considérées comme largement représentatives de la jurisprudence des juridictions du travail relative à la discrimination liée à nos six critères prononcée entre 2009 et 2019. Compte tenu de ces éléments, nous avons fait le choix de limiter à la jurisprudence des juridictions du travail nos analyses des facteurs influençant le taux de succès et d'échec des plaignant·es.

3.4. Estimation du degré d'exhaustivité de la jurisprudence des juridictions du travail collectée

Notre objectif, dans cette recherche, était de mettre en lumière les tendances qui se dégagent de la jurisprudence rendue en Belgique entre 2009 et 2019 par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire en matière de discrimination liée aux six critères retenus pour cette recherche (genre, origine, handicap, âge, religion ou conviction et orientation sexuelle). Nous avons cherché dès lors à collecter toutes les décisions pertinentes, afin de donner de cette jurisprudence l'image la plus conforme possible à la réalité. Compte tenu des difficultés rencontrées dans le processus de collecte des décisions (voir *supra* sections 3.1 et 3.2), cependant, nous n'avons pas pu atteindre l'exhaustivité. Afin de pouvoir déterminer dans quelle mesure la jurisprudence que nous avons collectée est néanmoins suffisamment fournie pour être représentative des tendances jurisprudentielles d'ensemble, nous avons réalisé une estimation du degré d'exhaustivité de la jurisprudence collectée.

Cette estimation n'a pu être établie que pour les cours et tribunaux du travail : la collecte exhaustive de jurisprudence que nous avons pu réaliser dans certaines juridictions du travail nous a en effet fourni un point de référence à partir duquel nous avons pu calculer le nombre probable de décisions pertinentes prononcées par les autres cours et tribunaux du travail.

La jurisprudence des cours du travail

Les présidents et présidentes des cours du travail de Bruxelles, de Liège, de Mons et de Gand nous ont autorisés à procéder à une recherche de jurisprudence dans leur base de données interne. Pour ce qui concerne les trois premières cours, cette autorisation nous a permis de réaliser une collecte exhaustive des décisions pertinentes prononcées par celles-ci entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019. Par contre, la cour du travail de Gand n'ayant digitalisé sa jurisprudence qu'à partir d'avril 2014, ce n'est qu'à compter de cette date que notre collecte peut être considérée comme exhaustive. Les arrêts rendus avant 2014 par la cour du travail de Gand peuvent certes être consultés dans leur version imprimée dans les répertoires conservés à la cour mais le nombre total d'arrêts prononcés par celle-ci entre 2009 et 2014 s'élevant à 4.475, et ceux-ci n'étant pas classés par thème, il nous était matériellement impossible, dans le temps imparti pour cette recherche, d'examiner un à un l'ensemble de ces arrêts pour identifier ceux d'entre eux qui se seraient révélés pertinents. Nous avons cependant pu identifier via d'autres sources certaines décisions pertinentes prononcées par la cour du travail de Gand entre 2009 et 2014.

La présidence de la cour du travail d'Anvers ne nous a pas autorisés à réaliser une recherche dans la base de données interne de cette juridiction. L'exhaustivité de notre collecte n'est donc pas garantie pour cette cour. Nous disposons cependant d'un certain nombre de décisions pertinentes prononcées par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019 : certaines nous ont été transmises par la cour elle-même, d'autres ont été identifiées via d'autres sources.

Afin de pouvoir évaluer quelle part de la jurisprudence relative à la discrimination liée à nos six critères émanant des cours du travail de Gand et d'Anvers a échappé à notre collecte, nous avons réalisé une estimation du nombre total de décisions pertinentes prononcées par la cour du travail de Gand entre 2009 et 2014 et par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019. Cette estimation ne permet pas d'établir avec certitude le nombre de décisions manquantes, mais elle permet de s'approcher de la réalité.

Pour réaliser cette estimation, nous nous sommes appuyés sur deux données :

- d'une part, le nombre total d'arrêts prononcés annuellement par chaque cour du travail, lequel est indiqué dans les données statistiques publiées par le collège des cours et tribunaux³⁷ ;

³⁷ Voir le site <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/statistiques>. Les rapports disponibles sur ce site ne renseignent cependant sur le nombre total d'arrêts rendus annuellement par les cours du travail qu'à partir de 2010. Pour obtenir les chiffres portant sur l'année 2009, nous avons contacté les différentes cours du travail. Les rapports statistiques du collège des cours et tribunaux renseignent également sur le nombre de décisions prononcées par chaque cour ou tribunal du travail selon la nature de l'affaire.

- d'autre part, le nombre de décisions relatives à la discrimination liée à nos six critères prononcées par les cours du travail de Bruxelles, de Liège, de Mons entre 2009 et 2019, et par la cour du travail de Gand entre 2014 et 2019 – nombre que nous avons pu déterminer grâce à notre collecte de jurisprudence au sein de ces juridictions.

Combinant ces deux types de données, nous avons, dans un premier temps, calculé quelle était, sur l'ensemble de la jurisprudence rendue entre 2009 et 2019 par les cours du travail de Bruxelles, de Liège et de Mons, la part de décisions relatives à la discrimination liée aux six critères retenus pour cette recherche³⁸. Cette proportion est de 0,88% pour la cour du travail de Bruxelles (131 arrêts sur un total 14.840), de 0,56% pour celle de Liège (68 arrêts sur 12.065) et de 0,47% pour celle de Mons (29 arrêts sur 6.188). Pour ce qui concerne la cour du travail de Gand, comme celle-ci n'a digitalisé sa jurisprudence qu'à partir d'avril 2014, nous avons calculé cette proportion uniquement pour la période 2015-2019 : nos résultats indiquent un pourcentage de 0,31% de décisions relatives à la discrimination liée à nos six critères sur l'ensemble des arrêts prononcés par cette cour durant ces cinq années (10 décisions sur 3.187) (tableau 4, page suivante).

Parmi les catégories prises en compte, figurent la discrimination, l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les affaires, cependant, ne peuvent être classées que dans une seule catégorie. Par conséquent, lorsqu'une affaire concerne à la fois la discrimination et un autre objet, par exemple, une allégation de licenciement manifestement déraisonnable, elle ne sera comptabilisée que dans l'une de ces deux catégories, qui ne sera pas forcément la discrimination. En outre, la catégorie « violence et harcèlement moral ou sexuel au travail » n'opère pas de distinction entre les affaires selon que la violence ou le harcèlement dénoncé est ou non lié à un critère de discrimination. Ces chiffres ne sont donc pas suffisants pour identifier le nombre réel de décisions relatives à la discrimination (en ce compris le harcèlement discriminatoire) prononcées par les différents cours et tribunaux du travail.

³⁸ Nous avons pris en compte dans ce calcul les décisions relatives à la discrimination tant en matière de relations de travail que de sécurité sociale, ces matières relevant toutes deux de la compétence des juridictions du travail.

Tableau 4. Part des décisions relatives à la discrimination liée aux six critères dans l'ensemble des décisions rendues par les cours du travail (CT) de Bruxelles, Liège, Mons et Gand entre 2009 et 2019

	CT Bruxelles	CT Liège	CT Mons	CT Gand
Nombre total de décisions 2009-2019	14.840	12.065	6.188	NP
Nombre total de décisions 2014-2019	NP	NP	NP	3.187
Nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux 6 critères 2009-2019	131	68	29	Chiffre non connu
Nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux 6 critères 2014-2019	NP	NP	NP	10
Part des décisions relatives à la discrimination liée aux 6 critères	0,88%	0,56%	0,47%	0,31%

Dans un second temps, nous nous sommes basés sur ces résultats pour estimer la part probable de décisions relatives à la discrimination liée à nos six critères dans la jurisprudence rendue par les cours du travail de Gand et d'Anvers entre 2009 et 2019.

Estimation du nombre d'arrêts pertinents rendus par la cour du travail de Gand

Concernant la cour du travail de Gand, le nombre total d'arrêts prononcés par celle-ci entre 2009 et 2019 est de 7.662 (4.475 entre 2009 et 2014 ; 3.187 entre 2015 et 2019). Le nombre de décisions relatives à la discrimination liée à nos six critères rendues par cette cour entre 2009 et 2014 est incertain, car les arrêts prononcés pendant cette période n'ont pas été digitalisés et nous n'avons donc pas pu les identifier lors de notre recherche dans la base de données de cette juridiction. Pour estimer le nombre d'arrêts qui a échappé à notre collecte, nous avons fait l'hypothèse que la proportion de décisions pertinentes prononcées par cette cour entre 2009 et 2014 était identique à celle observée pour la période 2015-2019, soit un ratio de 0,31%³⁹. Le nombre de décisions pertinentes rendues entre 2009 et 2014 devrait

³⁹ On pourrait certes faire l'hypothèse qu'avec le temps, la législation anti-discrimination devenant plus connue du public et des avocat·es, le nombre de recours pour discrimination augmenterait, avec pour conséquence que la proportion de décisions pertinentes prononcées par la cour du travail de Gand

alors être de 14⁴⁰ ($4.475 \times 0,031$). Ajouté au nombre de décisions identifiées pour la période de 2015 à 2019, à savoir 10, le nombre total de décisions en matière de discrimination liée à nos six critères prononcées entre 2009 à 2019 par la cour du travail de Gand devrait, selon cette estimation, être de 24. Nous avons identifié 16 décisions rendues par cette cour entre 2009 et 2019, soit 66,55% du nombre total estimé.

Estimation du nombre d'arrêts pertinents rendus par la cour du travail d'Anvers

Pour ce qui est de la cour du travail d'Anvers, le nombre total d'arrêts prononcés par celle-ci entre 2009 et 2019, toutes matières confondues, est de 12.705. Pour estimer le nombre d'arrêts relatifs à la discrimination liée à nos six critères rendus par cette cour durant la même période, nous avons pris comme points de référence les chiffres observés dans les autres cours du travail quant à la part représentée par les décisions relatives à la discrimination liée à ces six critères sur l'ensemble de la jurisprudence prononcée par ces cours entre 2009 et 2019.

Nous avons toutefois constaté que la proportion de décisions pertinentes était plus élevée dans la jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles (0,88%) que dans celle des cours de Liège, de Mons et de Gand (0,56%, 0,47% et 0,31%). Cette disparité mériterait plus ample recherche pour être expliquée. On peut toutefois supposer que la présence à Bruxelles des sièges d'Unia et de l'IEFH, organismes offrant aide et conseils juridiques à titre gratuit aux victimes de discrimination, ainsi que l'intensité de l'activité économique qui se déploie dans la capitale, contribuent à ce résultat. Nous avons dès lors supposé que la surreprésentation des arrêts relatifs à la discrimination liée aux six critères dans la jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles comparée à celle des cours du travail de Liège, de Mons et de Gand, vaut aussi lorsqu'on compare cette jurisprudence à celle de la cour du travail d'Anvers. Par conséquent, seuls les ratios des cours du travail de Liège, de Mons et de Gand nous sont apparus pertinents pour estimer le nombre d'arrêts relatifs à la discrimination liée aux six critères rendus par la cour du travail d'Anvers.

La moyenne des ratios entre le nombre total de décisions rendues par les cours du travail de Liège, de Mons et de Gand pendant la période considérée, et le nombre de décisions relatives à la discrimination prononcées par ces mêmes cours, s'élève à 0,45%. Appliqué à la

entre 2015 et 2019 serait supérieure à celle observée entre 2009 et 2014. Mais l'examen de la jurisprudence des cours du travail de Bruxelles, de Liège et de Mons infirme cette hypothèse. Ces trois cours considérées globalement ont prononcé en moyenne 22 décisions par an relatives à la discrimination liée à nos six critères entre 2009 et 2014 contre 19 décisions par an en moyenne entre 2015 et 2019.

⁴⁰ Pour ce qui concerne les décisions de justice, nous avons arrondi les résultats à l'unité (supérieure ou inférieure) car une décision ne peut exister sous forme de fraction.

jurisprudence de la cour du travail d'Anvers, ce raisonnement nous conduit à estimer le nombre de décisions pertinentes prononcées par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019 à 57 (12.705 x 0,45%). Avec 19 arrêts pertinents identifiés, nous avons trouvé, selon cette estimation, 33,33% de la jurisprudence pertinente rendue par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019.

Estimation du nombre total d'arrêts pertinents prononcés par les cours du travail

En additionnant le nombre de décisions pertinentes prononcées, selon notre estimation, par les cours du travail de Gand (24) et d'Anvers (57), d'une part, et, d'autre part, le nombre de décisions pertinentes des cours du travail de Bruxelles (131), de Liège (68) et de Mons (29) que nous avons identifiées, nous pouvons estimer le nombre total de décisions pertinentes prononcées par l'ensemble des cours du travail entre 2009 et 2019 à 309. Or, nous avons trouvé 263 arrêts pertinents. D'après cette estimation, nous avons dès lors identifié 85,10% de la jurisprudence pertinente des cours du travail.

La jurisprudence des tribunaux du travail

Depuis la réforme du paysage judiciaire mise en œuvre en 2014, la Belgique compte 9 tribunaux du travail : outre les tribunaux du travail francophone et néerlandophone de Bruxelles, il s'agit des tribunaux du travail d'Anvers, du Brabant wallon, d'Eupen, de Gand, du Hainaut, de Liège et de Louvain⁴¹.

L'estimation du nombre de décisions manquantes a été plus compliquée pour la jurisprudence des tribunaux du travail que pour celle des cours du travail en raison de deux facteurs.

D'abord, nous ne disposons de données pouvant être considérées comme exhaustives que pour deux entités : les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut, d'une part, et le tribunal du travail francophone de Bruxelles, d'autre part. La présidente du tribunal du travail du Hainaut nous a en effet autorisés à réaliser une recherche dans la base de données interne de ce tribunal. Celle-ci ne contient cependant que la jurisprudence de deux des six divisions qui composent ce tribunal, à savoir celles de Mons et de La Louvière⁴². Nous avons donc pu collecter des données exhaustives pour ce qui concerne ces deux

⁴¹ Voir la Loi du 1er décembre 2013 portant réforme des arrondissements judiciaires et modifiant le Code judiciaire en vue de renforcer la mobilité des membres de l'ordre judiciaire. Avant cette réforme, on comptait 27 tribunaux du travail.

⁴² Les quatre autres divisions du tribunal du travail du Hainaut sont Charleroi, Binche, Tournai et Mouscron. Avant la réforme du paysage judiciaire intervenue en 2014, ces entités constituaient des tribunaux du travail indépendants. Ils ont été fusionnés pour constituer le tribunal du travail du Hainaut mais certaines divisions ont conservé une base de données distincte.

divisions. Nous n'avons pas pu réaliser de recherche dans la base de données interne du tribunal du travail francophone de Bruxelles. Cependant, le greffe de ce tribunal nous a communiqué une liste particulièrement précise de décisions. La présidente de ce tribunal nous a informés que le système de classement interne des décisions utilisé au sein de sa juridiction permettait à ses services de retrouver les décisions relatives à la discrimination. La liste qui nous a été transmise comportait une large part de jugements que nous n'avions pu identifier via nos autres sources. Compte tenu de ces éléments, nous estimons que notre collecte de décisions peut également être considérée comme exhaustive pour ce qui est du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Seconde difficulté, les statistiques publiées par le service d'appui du collège des cours et tribunaux ne renseignent sur le nombre total de décisions rendues par les tribunaux du travail qu'à partir de 2012. Nous avons contacté les présidents et présidentes de tous les tribunaux du travail du pays pour leur demander de nous communiquer le nombre de jugements prononcés par leur juridiction de 2009 à 2011. Cependant, seule une partie d'entre eux nous a fourni les chiffres demandés. Les autres présidents et présidentes nous ont répondu qu'il ne leur était pas possible de retrouver ces données.

Compte tenu de l'impossibilité d'obtenir des informations sur le nombre total de jugements prononcés par tous les tribunaux du travail entre 2009 et 2011, nous avons dû nous limiter à utiliser comme point de référence la jurisprudence rendue par ceux-ci entre 2012 et 2019. Plus précisément, nous nous sommes concentrés sur le nombre total de jugements définitifs rendus par ces tribunaux en matière d'affaires sociales dans la période 2012-2019⁴³.

Dans un premier temps, nous avons calculé le rapport entre :

- Le nombre de jugements relatifs à la discrimination liée aux six critères retenus dans cette recherche, prononcés entre 2009 et 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, d'une part, par les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut, d'autre part⁴⁴ ;
- et le nombre total de jugements définitifs prononcés par ces mêmes instances en matière d'affaires sociales entre 2012 et 2019.

⁴³ Nous avons donc exclu les décisions sur le règlement collectif des dettes, qui ne sont pas pertinentes pour étudier le droit de la non-discrimination

⁴⁴ Là encore, nous avons pris en compte les décisions relatives à la discrimination tant en matière d'emploi que de sécurité sociale.

Pour le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ce rapport est de 0,21%. Pour les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut, il est de 0,08% (tableau 5).

Tableau 5. Rapport entre le nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux six critères prononcées entre 2009 et 2019 et le nombre total de décisions définitives en matière d'affaires sociales prononcées entre 2012 et 2019 par le tribunal du travail (TT) francophone de Bruxelles et les divisions de Mons et La Louvière du tribunal du travail du Hainaut.

	TT francophone de Bruxelles	TT Hainaut – divisions Mons et La Louvière
Nombre total de décisions définitives en matière d'affaires sociales 2012-2019	70.216	21.305
Nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux 6 critères 2009-2019	144	16
Rapport entre le nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux 6 critères entre 2009 et 2019 et le nombre total de décisions prononcées entre 2012 et 2019	0,21 %	0,08 %

Dans un second temps, nous nous sommes appuyés sur ces résultats pour estimer le nombre probable de décisions pertinentes rendues par les autres tribunaux du travail ainsi que par les autres divisions du tribunal du travail du Hainaut.

Nous avons observé que le rapport entre les deux ensembles de données pris en compte se révélait nettement plus élevé au tribunal du travail francophone de Bruxelles (0,21%) que dans les deux divisions examinées du tribunal du travail du Hainaut (0,08%). Autrement dit, les cas relatifs à la discrimination liée à nos six critères représentent une part plus importante de la jurisprudence du tribunal du travail francophone de Bruxelles que de celle des deux divisions concernées du tribunal du travail du Hainaut. Cette observation rejoint le constat opéré plus haut à propos des cours du travail : nous avons relevé dans ce cas une surreprésentation des affaires de discrimination à la cour du travail de Bruxelles, comparée aux autres cours du travail du pays. Il est probable qu'une même surreprésentation des affaires de discrimination se retrouve au sein des tribunaux du travail situés à Bruxelles, comparés aux autres tribunaux du travail. Cependant, contrairement à ce qui était le cas pour les cours du travail, nous ne disposons, pour estimer la proportion de jurisprudence pertinente émanant de tribunaux situés en dehors de Bruxelles, que d'un seul point de référence, à savoir les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut. Nous ne pouvons exclure l'hypothèse qu'à l'inverse, les décisions relatives à la discrimination liée à nos six critères soient sous-

représentées au sein de la jurisprudence de ces deux entités comparées à celle des autres tribunaux du travail du pays.

Compte tenu de ces éléments, nous avons procédé de la manière suivante pour estimer le nombre de jugements pertinents prononcés par les différents tribunaux du travail du pays entre 2009 et 2019 :

- Pour les tribunaux du travail situés en dehors de Bruxelles, nous avons postulé que la proportion de décisions pertinentes prononcées par ceux-ci se situait entre la proportion observée au tribunal du travail francophone de Bruxelles (0,21%) et celle relevée dans les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut (0,08%). Nous avons donc établi la moyenne des rapports observés dans ces différentes entités, soit un ratio de 0,14%. Nous avons appliqué ce ratio au nombre total de jugements définitifs en matière d'affaires sociales rendus entre 2009 et 2019 par les tribunaux du travail d'Anvers, du Brabant-Wallon, d'Eupen, de Gand, de Liège et de Louvain ainsi que les divisions de Binche, Charleroi, Mouscron et Tournai du tribunal du travail du Hainaut. Ce calcul nous a conduits à estimer le nombre de décisions pertinentes émanant de l'ensemble de ces tribunaux et divisions à 428 (tableau 6)⁴⁵.
- Pour ce qui concerne le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, en revanche, nous avons supposé que la part de décisions pertinentes émanant de ce tribunal était identique à celle relevée au tribunal du travail francophone de Bruxelles. L'aire de compétence géographique de ces deux tribunaux étant identique, il est en effet probable que la proportion de recours pour discrimination devant ces deux juridictions soit du même ordre. Nous avons donc appliqué au nombre total de jugements définitifs en matière d'affaires sociales prononcés par le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles entre 2012 et 2019 (19.774) le ratio observé au tribunal du travail francophone de Bruxelles (0,21%). Ce calcul nous a conduits à estimer à 41 les décisions pertinentes rendues par le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles (tableau 6).

En additionnant ces deux résultats (428 et 41) au nombre de décisions du tribunal du travail francophone de Bruxelles (144) et des divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut (16) dont nous disposons, nous aboutissons à une estimation de 629 décisions pertinentes prononcées par l'ensemble des tribunaux du travail entre 2009 et 2019. Or, nous avons collecté 393 décisions. Si cette estimation est correcte, nous avons identifié

⁴⁵ Là encore, s'agissant de décisions de justice, nous avons arrondi les résultats à l'unité (supérieure ou inférieure) car une décision ne peut exister sous forme de fraction.

62,52% du nombre total de jugements pertinents pour cette recherche prononcés par les tribunaux du travail entre 2009 et 2019. Le détail de ce calcul est exposé dans le tableau 6. Cette estimation est plus basse que celle relative à la jurisprudence des cours du travail. Elle implique néanmoins que nous aurions collecté près des deux tiers de la jurisprudence pertinente rendue par les tribunaux du travail entre 2009 et 2019.

Tableau 6. Estimation du nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux six critères prononcées par les tribunaux du travail entre 2009 et 2019

	TT Anvers	TT Bruxelles francophone	TT Bruxelles néerlandophone	TT Louvain	TT BW	TT Gand	TT Liège et TT Eupen*	TT Hainaut		Total
								Div. Mons et La Louvière	Autres divisions	
Nombre total de décisions définitives - affaires sociales 2012-2019	86.363	70.171	19.774	10.521	17.976	65.579	79.350	21.305	45.597	416.636
Nombre estimé de décisions pertinentes 2009-2019	121 (ratio de 0,14 %)	144**	41 (ratio de 0,21%)	15 (ratio de 0,14 %)	25 (ratio de 0,14 %)	92 (ratio de 0,14 %)	111 (ratio de 0,14 %)	16**	64 (ratio de 0,14%)	629
Nombre de décisions collectées 2009-2019	33	144	41	16	10	36	72	16	25	393
Taux de collecte estimé										62,5 2%

* Pour simplifier le tableau, nous avons regroupé les chiffres du tribunal du travail d'Eupen et ceux du tribunal du travail de Liège. Le nombre de décisions rendues par le tribunal du travail d'Eupen se limite à 2.130 pour l'ensemble de la période 2012-2019.

** Pour le tribunal du travail francophone de Bruxelles et pour les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut, nous avons indiqué le nombre de décisions que nous avons collectées puisque nous supposons que notre collecte est exhaustive pour ces entités.

Conclusion

Pour l'ensemble des juridictions du travail – cours et tribunaux confondus – notre estimation nous conduit à conclure que le nombre probable de décisions pertinentes prononcées par ces juridictions entre 2009 et 2019 se situe autour de 938 décisions. Nous avons identifié 656 décisions, ce qui représente 70,01% du nombre global probable de jugements et arrêts pertinents rendus par ces juridictions durant la période considérée. Si notre collecte n'est pas exhaustive, elle peut néanmoins être considérée comme largement représentative de la jurisprudence des cours et tribunaux du travail en matière de discrimination liée aux six critères retenus dans cette recherche.

4. La constitution de la base de données jurisprudentielle et les analyses réalisées

Les 760 décisions que nous avons collectées dans le cadre de cette recherche ont été encodées dans une base de données spécialement conçue pour permettre la réalisation d'analyses quantitatives portant sur les caractéristiques du contentieux et les facteurs influençant le taux de succès des plaignant·es. Cette base de données comprend 96 attributs, reprenant principalement : la juridiction qui a prononcé la décision, des informations sur la partie plaignante et la partie défenderesse, le critère de discrimination en jeu, le type de discrimination allégué, l'aspect de la relation de travail en jeu lorsqu'il est question de discrimination dans l'emploi et l'issue du recours.

Pour les raisons exposées ci-dessus (voir section 3.2), c'est pour les juridictions du travail que notre collecte de jurisprudence a été la plus complète. Nous avons constaté par ailleurs que l'écrasante majorité des décisions des cours et tribunaux du travail collectées portaient sur une allégation de discrimination dans le domaine des relations de travail (612 sur 656, soit 93,3%). Aussi, à côté des données statistiques générales portant sur l'ensemble de la jurisprudence collectée, nous avons produit des analyses plus approfondies pour ce qui concerne les décisions des juridictions du travail relatives à une allégation de discrimination dans les relations de travail⁴⁶. Nous avons à cette fin constitué une deuxième base de données reprenant uniquement les décisions correspondant à ces paramètres. Cette deuxième base de données compte 612 décisions.

Pour répondre au premier objectif de cette étude, consistant à documenter la façon dont les lois anti-discrimination sont utilisées par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination et les organismes de promotion de l'égalité, nous avons réalisé des statistiques

⁴⁶ La compétence des juridictions du travail n'est pas limitée aux litiges portant sur les relations de travail. Elle inclut également les litiges en matière notamment de sécurité sociale.

descriptives. Celles-ci renseignent sur les caractéristiques du contentieux et des parties aux affaires. Elles montrent par exemple que les recours relatifs à certains critères protégés, à certaines formes de discrimination ou encore à certains secteurs d'activité sont plus fréquents que d'autres. Elles mettent également en lumière la proportion d'actions judiciaires introduites par des hommes ou des femmes, par des personnes agissant seules ou à plusieurs, par des organismes comme Unia ou l'IEFH, par des associations ou des syndicats, ainsi que les types d'entités (entreprises privées, organismes publics, etc.) les plus souvent visées par de telles actions. Une partie de ces analyses ont été réalisées en prenant en compte l'ensemble de notre corpus jurisprudentiel (760 décisions) (Partie II). D'autres ont porté uniquement sur notre deuxième corpus, composé des décisions des juridictions du travail relatives à des allégations de discrimination dans l'emploi (612 décisions) (Partie III-A).

Notre second objectif étant de mesurer l'impact de différentes variables sur le taux de succès et d'échec des plaignant·es, nous avons procédé à un test d'indépendance du chi-carré pour évaluer dans quelle mesure des facteurs tels que le critère protégé invoqué, le type de discrimination alléguée, l'aspect de la relation de travail en jeu ou encore la participation d'Unia ou de l'IEFH à la procédure ont une incidence statistiquement significative sur la probabilité qu'une décision de justice débouche sur un constat de discrimination. Ces analyses ont porté uniquement sur notre deuxième corpus, composé de 612 décisions prononcées par des juridictions du travail sur des allégations de discrimination dans les relations de travail (Partie III-B).

II. Le contentieux de la discrimination : données générales

Introduction

Dans cette deuxième partie, nous présentons des analyses statistiques portant sur l'ensemble de la jurisprudence collectée dans le cadre de cette recherche. Cette jurisprudence comprend 760 décisions, prononcées par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019, sur des allégations de discriminations liées au genre, à l'origine, au handicap, à la conviction religieuse ou philosophique, à l'âge ou à l'orientation sexuelle.

Compte tenu des obstacles qui, en Belgique, entravent l'accès des chercheur·es aux décisions de justice, évoqués précédemment⁴⁷, nous n'avons pas été en mesure de réaliser une collecte exhaustive des décisions correspondant à nos paramètres de recherche. C'est pour les juridictions du travail que notre collecte a été la plus complète, grâce à la coopération des présidents et présidentes de ces juridictions, dont un grand nombre nous ont transmis des décisions et dont certains nous ont autorisés à réaliser une recherche directement dans la base de données interne de leur juridiction, dans des conditions assurant le respect du RGPD. Selon notre estimation, nous avons collecté environ 70,01% de la jurisprudence pertinente prononcée par les cours et tribunaux du travail⁴⁸.

Nous avons en revanche collecté un nombre bien plus faible de décisions auprès des tribunaux de première instance, des tribunaux de l'entreprise, des justices de paix, des tribunaux de police et des cours d'appel. Les décisions rendues par ces juridictions dont nous disposons proviennent dans leur grande majorité de nos autres sources de collecte, principalement Unia, l'IEFH, les bases de données juridiques ou un arrêt d'appel rendu dans la même affaire⁴⁹. N'ayant pas eu la possibilité de réaliser une recherche exhaustive de jurisprudence dans l'une de ces juridictions, nous ne sommes pas en mesure d'estimer la part de la jurisprudence pertinente prononcée par celles-ci qui a échappé à notre collecte. Nous avons par ailleurs observé que la source de la collecte pouvait générer des biais dans le calcul du taux de succès ou d'échec des plaignant·es (voir *supra* section 3.3 et tableau 3).

Compte tenu de ces limites dans la collecte de données, nous avons fait le choix de restreindre l'examen de ce corpus jurisprudentiel global à des statistiques descriptives.

⁴⁷ Voir la partie I de cette étude, section 3.

⁴⁸ Voir la partie I de cette étude, sections 3.2 et 3.4.

⁴⁹ Voir, pour plus de détails, la partie I de cette étude, sections 3.2 et 3.3.

Celles-ci renseignent sur la répartition des décisions selon le degré et le type de juridiction (1), le critère protégé invoqué (2), les domaines d'activité concernés (3) et les procédures utilisées (4). Ces statistiques éclairent la façon dont les justiciables utilisent la législation anti-discrimination en mettant en lumière les procédures les plus souvent mobilisées, les critères protégés les plus couramment invoqués et les domaines d'activité les plus fréquemment en jeu dans les recours soumis aux juridictions. Vu l'incertitude pesant sur le degré d'exhaustivité de notre collecte jurisprudentielle en ce qui concerne les décisions rendues par les juridictions autres que celles du travail, les données statistiques présentées ici, qui portent sur la jurisprudence rendue tant par les juridictions du travail que par les autres juridictions, doivent être considérées avec prudence.

1. Les juridictions saisies

L'examen de la répartition des 760 décisions collectées dans le cadre de cette recherche selon le type de juridiction les ayant prononcées, démontre une nette prédominance des décisions rendues par les juridictions du travail. Celles-ci représentent 86,3% de notre corpus jurisprudentiel (tableau 7).

Tableau 7. Distribution des décisions par type de juridiction

Type de juridiction	Nombre de décisions	Part du contentieux
Juridictions du travail	656	86,3%
Autres juridictions de 1 ^{er} et 2 ^{ème} niveau*	94	12,8%
Cour de cassation	10	1,3%
Total	760	100%

* Cette catégorie regroupe les tribunaux de première instance, les tribunaux d'entreprise, les justices de paix et les cours d'appel. Nous n'avons identifié aucune décision pertinente prononcée par un tribunal de police.

La surreprésentation, au sein de notre corpus, de la jurisprudence des cours et tribunaux du travail est certes en partie due au fait que la part de décisions que nous avons obtenues directement auprès des cours et tribunaux est nettement plus élevée pour ces juridictions que pour les autres. Mais lorsqu'on examine la jurisprudence identifiée par le biais d'autres sources, en particulier Unia, l'IEFH et les bases de données juridiques, les décisions émanant des cours et tribunaux du travail y sont également largement majoritaires : elles représentent

74,9% (274 sur 366) des jugements et arrêts collectés via ces trois sources⁵⁰. Ce constat laisse penser que, même si le taux de 86,3% de décisions pertinentes prononcées par les juridictions du travail est probablement supérieur à la réalité, les recours pour discrimination sont néanmoins nettement plus fréquents devant les juridictions du travail que devant les autres cours et tribunaux.

Les deux tiers environ des décisions que nous avons collectées ont été prononcées par des tribunaux de premier degré (60,3%), au premier chef les tribunaux du travail (51,7%), suivi des tribunaux de première instance (8%) et de façon très marginale par des tribunaux de l'entreprise (0,4%). Plus d'un tiers (38,4%) des décisions de notre corpus proviennent des juridictions d'appel, essentiellement les cours du travail (34,6%). À peine 1,3% des décisions identifiées émanent de la Cour de cassation (tableau 8). Cette répartition ne surprend pas : les tribunaux de premier degré sont les premières juridictions appelées à se prononcer lorsqu'un recours est introduit. Les juridictions d'appel n'interviennent que dans certaines affaires, lorsque l'une des parties décide de contester le jugement rendu par la juridiction de premier niveau. Quant à la Cour de cassation, son intervention est encore plus rare : elle ne peut être saisie que d'un recours (appelé pourvoi) dirigé contre une décision rendue en dernier ressort par une autre juridiction et n'est compétente que pour statuer sur la légalité de la décision attaquée. Elle ne peut en revanche apprécier les faits de la cause.

⁵⁰ Plus précisément, 83,9% des décisions qui nous ont été transmises par l'IEFH (104 sur 124), 81,5% de celles identifiées dans les bases de données juridiques (53 sur 65) et 64,3 % des décisions trouvées sur le site d'Unia (110 sur 171) ont été rendues par une juridiction du travail.

Tableau 8. Distribution des décisions par niveau et type de juridiction

Juridiction		Nombre de décisions	Part du contentieux
Premier niveau	Tribunaux du travail	393	51,7%
	Tribunaux de 1 ^{ère} instance	61	8%
	Tribunaux de l'entreprise	3	0,4%
	Juges de paix	1	0,1%
	Total	458	60,3%
Second niveau	Cours du travail	263	34,6%
	Cours d'appel	29	3,8%
	Total	292	38,4%
Cour de cassation		10	1,3%
Total général		760	100%

2. Les critères protégés invoqués

L'examen de la répartition des décisions collectées selon le critère de discrimination en jeu montre que certains critères protégés sont beaucoup plus souvent invoqués que d'autres. Rappelons que, pour des raisons de faisabilité, nous avons limité notre champ d'étude aux six critères énumérés à l'article 13 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à savoir le genre⁵¹, l'origine⁵², l'âge, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique et l'orientation sexuelle. Les critères supplémentaires mentionnés dans la législation anti-discrimination belge, comme l'état de santé ou la conviction syndicale, n'ont pas été pris en compte dans cette étude.

Notre objectif étant ici de mettre en lumière la proportion de recours introduits en lien avec les différents critères protégés considérés, les résultats présentés dans cette section s'appuient uniquement sur les décisions de première instance. La prise en compte des décisions d'appel aurait en effet introduit un biais : elle aurait conduit à comptabiliser deux

⁵¹ Sur l'usage du terme « genre » et les éléments couverts par celui-ci, voir partie I, section 2.2.

⁵² Sur l'usage du terme « origine » et les éléments couverts par celui-ci, voir partie I, section 2.2.

fois certains recours, ceux pour lesquels nous disposons à la fois d'un jugement de première instance et d'un arrêt d'appel.

2.1 La répartition des décisions par critère protégé

Nos données montrent que certains critères donnent lieu beaucoup plus souvent que d'autres à des recours pour discrimination. Le genre est de loin le critère le plus fréquemment invoqué dans la jurisprudence recensée, avec 42,8% de décisions de première instance portant sur ce critère. Le handicap apparaît en deuxième position, mais loin derrière, avec un cinquième de décisions s'y rapportant (21%), suivi de l'âge (12,9%). L'origine n'est invoquée que dans 10,7% des décisions identifiées et la conviction religieuse ou philosophique dans 6,8% d'entre elles. Les recours pour discrimination liée à l'orientation sexuelle restent très marginaux dans la jurisprudence examinée, comptant pour moins de 1% de nos décisions (tableau 9 et graphique 1).

Par ailleurs, dans 5% des cas, la partie plaignante dénonce des discriminations liées à *plusieurs* des critères pris en compte dans cette recherche : nous parlons dans ces situations de « critères multiples »⁵³ (tableau 9 et graphique 1). Nous examinerons plus en détail cette catégorie « critères multiples » dans la section de cette étude consacrée à la jurisprudence des juridictions du travail en matière de discrimination alléguée dans l'emploi⁵⁴.

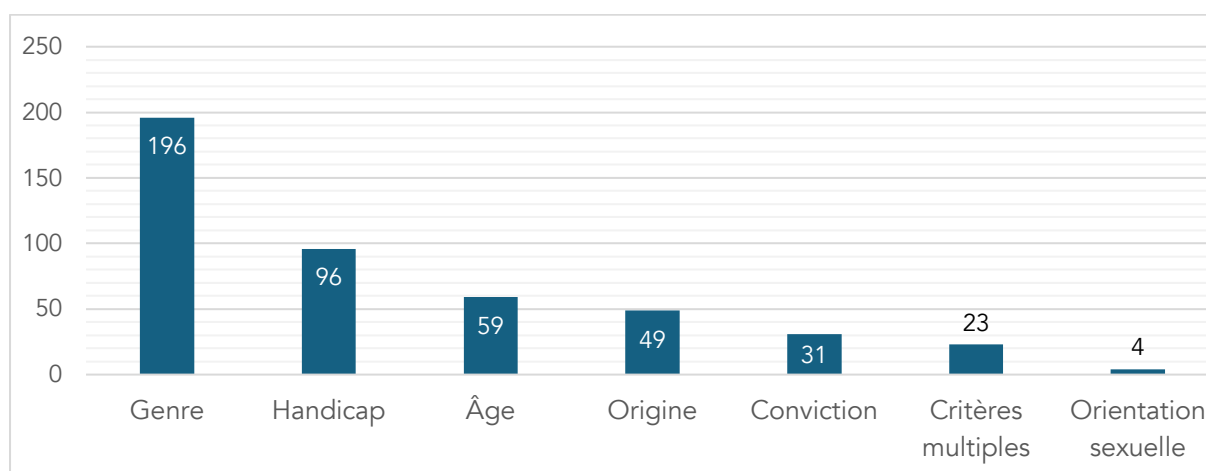
⁵³ Nous n'avons rangé dans la catégorie « critères multiples » que les décisions portant sur des recours dans lesquelles plusieurs des *six critères retenus dans cette recherche* étaient invoqués. Lorsqu'en revanche, était dénoncée une discrimination fondée sur l'un de ces six critères et sur une caractéristique qui n'en faisait pas partie, quoique visée par la loi belge, nous n'avons tenu compte que du critère figurant parmi nos six critères. Par exemple, une décision relative à une allégation de discrimination liée à un handicap et à l'état de santé a été comptabilisée parmi les décisions relatives au handicap.

⁵⁴ Voir Partie III-A, section 3.2 et les tableaux 33 à 35.

Tableau 9. Distribution des décisions de 1^{ère} instance selon le critère protégé invoqué

Critère	Nombre de décisions	Part du contentieux
Genre	196	42,8%
Handicap	96	21%
Âge	59	12,9%
Origine	49	10,7%
Conviction	31	6,8%
Critères multiples	23	5%
Orientation sexuelle	4	0,9%
Total	458	100%

Graphique 1. Distribution des décisions de 1^{ère} instance par critère protégé



2.2 Les différentes composantes du critère du genre

La notion de « genre », telle qu'utilisée dans cette étude, englobe l'ensemble des caractéristiques visées par la loi genre. Durant la période prise en compte dans cette étude, ces caractéristiques incluaient, outre le sexe, les éléments suivants : la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe ainsi que l'identité et l'expression de genre⁵⁵. Rappelons par ailleurs que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail institue une protection spécifique au bénéfice des travailleuses enceintes ou ayant récemment accouché contre le risque d'être licenciée en raison de leur maternité⁵⁶. Un licenciement motivé par la grossesse ou l'accouchement constituant une forme de discrimination, la jurisprudence liée à cette disposition a également été prise en compte dans cette étude.

L'examen de la répartition de nos décisions de première instance relatives au genre selon les différentes composantes du genre reconnues dans la loi montre une réalité très contrastée : près de 70% de ces décisions concernent une allégation de discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité. Les jugements relatifs au sexe ne représentent qu'environ un quart de celle-ci (26%) tandis que celles portant sur un changement de sexe ou sur l'identité ou l'expression de genre sont rares (respectivement 7 et 2 décisions, soit 3,6% et 1% de la jurisprudence de première instance en matière de genre recensée dans cette recherche) (tableau 10 et graphique 2, page suivante).

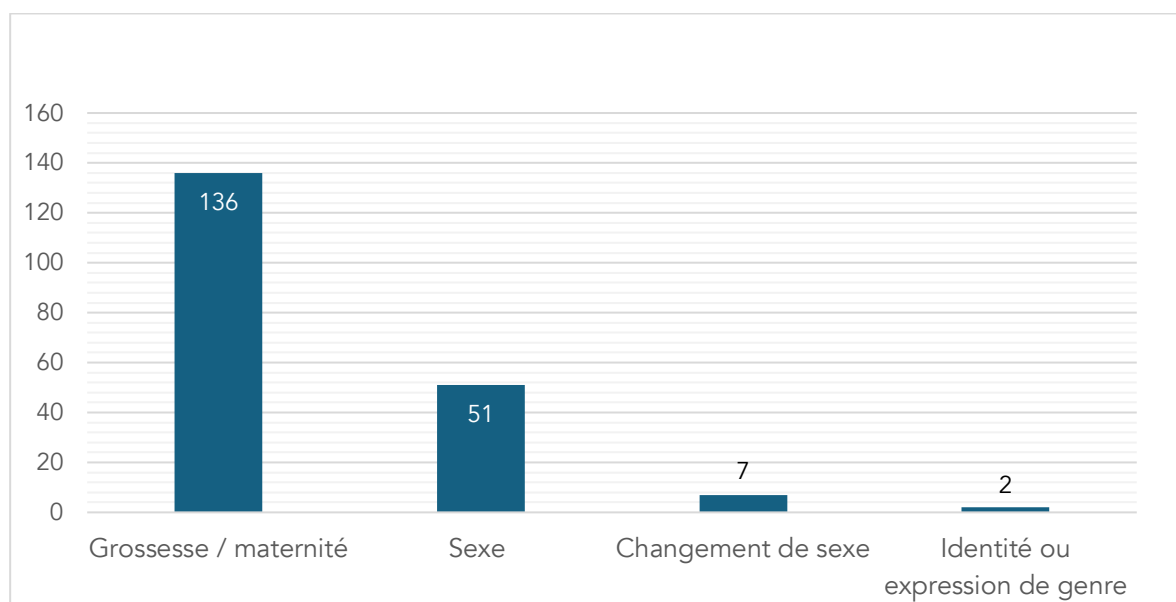
⁵⁵ Les notions d'identité et d'expression de genre n'étaient pas incluses dans la version initiale de la loi genre mais y ont été introduites par une loi du 22 mai 2014. Notons par ailleurs que depuis 2019, d'autres notions ont été ajoutées à la liste des critères visés par la loi genre, tandis que les termes de « changement de sexe » ont été remplacés par ceux de « transition médicale ou sociale ». Ces réformes étant postérieures à la période considérée dans cette étude, elles n'ont pas été prises en compte. Soulignons également que jusqu'à la réforme de la loi genre par la loi du 15 novembre 2022 (entrée en vigueur le 19 janvier 2023), les différentes caractéristiques, autres que le sexe, mentionnés dans la loi, étaient qualifiées d'« assimilées au sexe ». Suite à cette réforme de 2022, ces caractéristiques sont désormais considérées dans la loi comme des critères à part entière, à l'instar du sexe. Voir sur ces différents points nos précisions dans la Partie I de cette étude, section 2.2.

⁵⁶ Voir Partie I, section 2.2, spéc. note 26.

Tableau 10. Distribution des décisions de 1^{ère} instance relatives au genre selon la dimension de genre concernée

Critère	Nombre de décisions	Part du contentieux
Grossesse / maternité	136	69,4%
Sexe	51	26%
Changement de sexe	7	3,6%
Identité ou expression de genre	2	1%
Total	196	100%

Graphique 2. Distribution des décisions de 1^{ère} instance par dimension de genre



3. Les domaines d'activité concernés

Une très large majorité des décisions que nous avons collectées concernent des allégations de discrimination dans le domaine des relations de travail : ce cas de figure se retrouve dans 84,3% des décisions de première instance recensées. Les autres secteurs d'activité visés par la législation belge anti-discrimination sont beaucoup moins représentés dans notre corpus. 11,6% de nos décisions de première instance concernent l'accès ou la fourniture d'un bien ou service accessible au public, en particulier l'accès à un restaurant, un café, une discothèque ou un autre lieu de loisir (4,4% des décisions), au logement (3,3% des décisions) et à l'enseignement (2,2% des décisions). Les décisions alléguant une violation de la législation anti-discrimination en matière de protection sociale (notamment la sécurité sociale et les soins de santé), d'avantages sociaux ou de régimes complémentaires de la sécurité sociale ne représentent quant à elles que 4,2% de la jurisprudence de première instance collectée⁵⁷ (tableau 11, page suivante).

La nette surreprésentation, au sein de notre corpus, des décisions relatives à une discrimination dans les relations de travail est sans doute en partie liée au fait que c'est auprès des juridictions du travail que notre collecte de jurisprudence a été la plus complète. Il importe de souligner, cependant, que les relations de travail demeurent le secteur d'activité le plus souvent concerné au sein de la jurisprudence que nous avons collectée auprès d'Unia et de l'IEFH ainsi que dans les bases de données juridiques : elles correspondant à 72,2% des décisions de première instance obtenues via ces sources (148 décisions sur 205).

On remarquera enfin que, parmi les décisions que nous avons collectées, nous n'en avons trouvé aucune qui concerne une discrimination dans la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal, dans l'affiliation à un syndicat, une organisation d'employeurs ou une autre organisation professionnelle, ou encore dans l'accès, la participation ou tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public, bien que ces domaines soient également couverts par la législation anti-discrimination.

⁵⁷ Notons qu'en matière de sécurité sociale, il arrive qu'un·e plaignant·e se fonde sur les articles 10 et 11 de la Constitution, qui garantissent l'égalité et la non-discrimination, pour contester la constitutionnalité d'un arrêté royal. Afin de garantir la cohérence de la jurisprudence prise en compte à travers l'ensemble des domaines d'activité, ces décisions n'ont pas été incluses dans la base de données jurisprudentielle constituée pour cette étude. Seules ont été prises en compte les décisions dans lesquelles le requérant s'appuie sur la législation anti-discrimination, l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail ou les dispositions relatives au harcèlement discriminatoire de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Tableau 11. Distribution des décisions de 1^{ère} instance selon le domaine d'activité concerné

Domaine	Nombre de décisions	Part du contentieux
Emploi	386	84,3%
Horeca / Loisirs	20	4,4%
Protection sociale, avantages sociaux, régimes complémentaires de la sécurité sociale	19	4,2%
Logement	15	3,3%
Enseignement	10	2,2%
Biens et services - autres	8	1,6%
Total	458	100%

Le croisement de la variable « domaine d'activité » avec celle du « critère protégé » laisse toutefois apparaître des différences intéressantes selon les critères. La surreprésentation des cas relatifs aux relations de travail apparaît plus forte encore parmi les décisions de première instance portant sur le genre et sur l'âge que dans la jurisprudence générale : 92,9% des décisions de première instance relatives au genre et 89,8% de celles ayant trait à l'âge concernent le secteur des relations de travail. Pour ce qui est du handicap, la proportion de décisions portant sur l'emploi est presque équivalente à la moyenne générale (83,3% des décisions). La répartition des décisions par secteur d'activité est en revanche plus contrastée pour ce qui est de l'origine et de la conviction. Les décisions relatives à une discrimination dans l'emploi restent certes majoritaires pour ces deux critères (65,3% des décisions de première instance ayant trait à l'origine et 54,8% de celles concernant la conviction). Mais près d'un cinquième (18,4%) des décisions relatives à l'origine concernent l'accès au logement et 12,2% l'accès à un lieu de loisir, en particulier les discothèques. Quant aux décisions relatives à la conviction, un quart d'entre elles (25,8%) a trait à une discrimination dans l'accès à un lieu de loisir et 12,9% à l'enseignement (tableau 12 et graphique 3)⁵⁸.

⁵⁸ Les décisions relatives à l'orientation sexuelle n'étant qu'au nombre de 4, nous ne pouvons en tirer des conclusions fiables sur le plan statistique. Nous les mentionnons néanmoins dans le tableau 13 pour assurer le caractère complet de nos résultats.

Tableau 12. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions de 1^{ère} instance par domaine pour chaque critère protégé

Domaine Critère	Emploi	Horeca / Loisirs	Protection sociale, av. soc., rég. compl.*	Logement	Enseignement	Biens et services - autres	Total**
Genre	92,9% (182)	1% (2)	4,1% (8)	0,5% (1)	0% (0)	1,5% (3)	100% (196)
Handicap	83,3% (80)	4,2% (4)	2,1% (2)	3,1% (3)	5,2% (5)	2,1% (2)	100% (96)
Âge	89,8% (53)	0% (0)	10,2% (6)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (59)
Origine	65,3% (32)	12,2% (6)	2% (1)	18,4% (9)	0% (0)	2% (1)	100% (49)
Conviction	54,8% (17)	25,8% (8)	0% (0)	0% (0)	12,9% (4)	6,5% (2)	100% (31)
Critères multiples	78,3% (18)	0% (0)	8,7% (2)	8,7% (2)	4,4% (1)	0% (0)	100% (23)
Orientation sexuelle	100% (4)	0% (0)	0%	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (4)

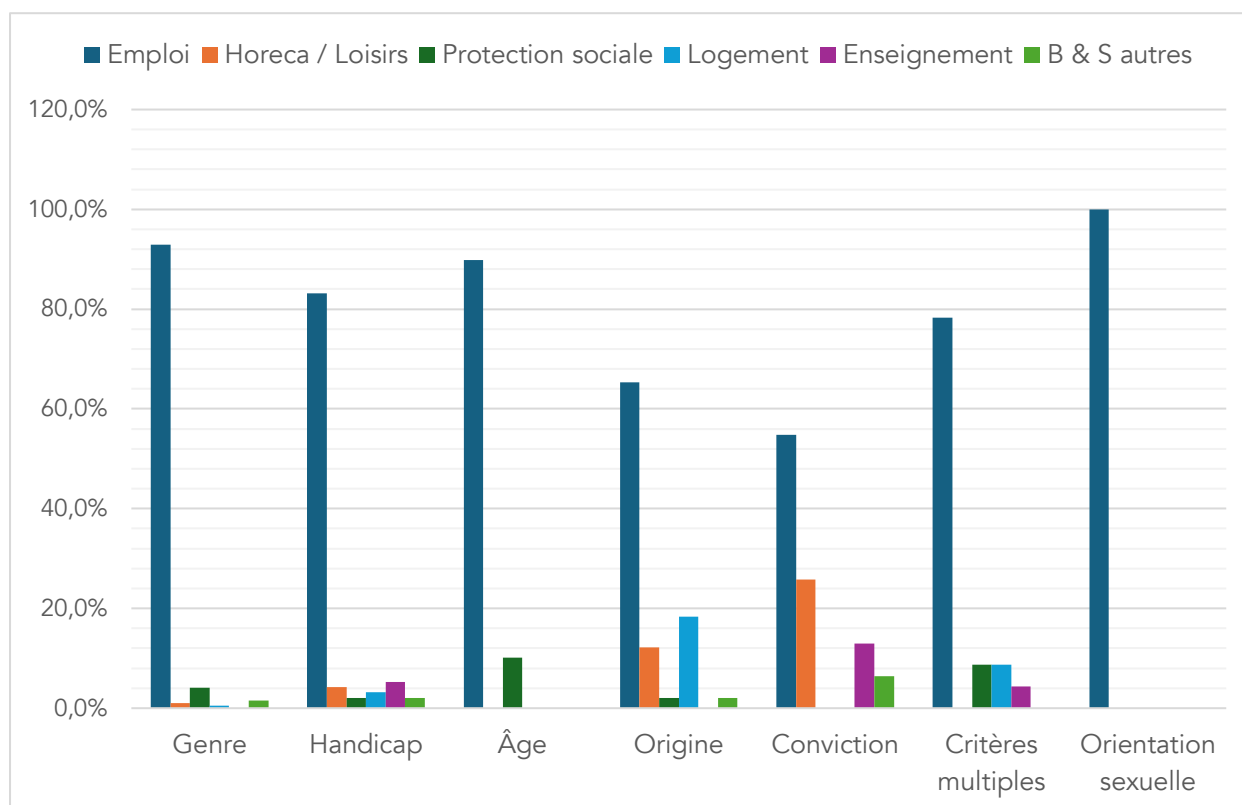
* Cette colonne reprend les décisions relatives à une allégation de discrimination dans le domaine de la protection sociale, des avantages sociaux et des régimes complémentaires de la sécurité sociale.

** Nombre total de décisions analysées : 458 (détail par critère : genre : 196 ; handicap : 96 ; âge : 59 ; origine : 49 ; conviction : 31 ; critères multiples : 23 ; orientation sexuelle : 4).

Chaque ligne se lit séparément.

Exemple de lecture : 92,9% des décisions relatives à une discrimination alléguée de genre (182 décisions sur 196) concernent le domaine de l'emploi.

Graphique 3. Distribution des décisions de 1^{ère} instance par domaine d'activité pour chaque critère protégé (pourcentages)



L'analyse inverse – celle de la répartition des décisions par critère protégé pour chaque domaine d'activité – laisse également entrevoir des différences par rapport aux résultats observés dans l'analyse de notre corpus jurisprudentiel dans son ensemble. Les cas liés au genre sont plus fréquents parmi les décisions portant sur les relations de travail que dans le contentieux général : 47,2% des jugements relatifs à une discrimination alléguée dans les relations de travail concernent le genre, contre 42,8% dans le contentieux global. À l'inverse, les décisions relatives à l'origine ou à la conviction sont moins représentées parmi les jugements portant sur les relations de travail (respectivement 8,3% et 4,4% des cas) que dans l'ensemble de nos décisions de première instance (10,7% et 6,8% des cas).

Les cas relatifs à la conviction et à l'origine apparaissent en revanche surreprésentés parmi nos décisions de première instance portant sur l'accès à un café, un restaurant ou un lieu de loisir (40% de ces décisions ont trait à la conviction, 30% à l'origine), comparées à la moyenne générale. Par contre, nous n'avons identifié aucune décision sur l'accès aux cafés, restaurants et lieux de loisir se rapportant à l'âge ou à l'orientation sexuelle. Les jugements relatifs à une discrimination alléguée dans l'accès au logement portent, dans 60% des cas, sur l'origine, et dans 20% d'entre eux sur le handicap. Quant au secteur de l'enseignement, 50% des décisions de première instance collectées qui s'y rapportent concernent le handicap et 40% d'entre elles la conviction (tableau 13 et graphique 4).

Tableau 13. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions de 1^{ère} instance par critère protégé pour chaque domaine d'activité

Critère Domaine	Genre	Handicap	Âge	Origine	Conviction	Critères multiples	Orient. sexuelle	Total*
Emploi	47,2% (182)	20,7% (80)	13,7% (53)	8,3% (32)	4,4% (17)	4,7% (18)	1% (4)	100% (386)
Horeca / Loisirs	10% (2)	20% (4)	0% (0)	30% (6)	40% (8)	0% (0)	0% (0)	100% (20)
Protection sociale, av. soc., rég. compl.**	42,1% (8)	10,5% (2)	31,6% (6)	5,7% (1)	0% (0)	10,5% (2)	0% (0)	100% (19)
Logement	6,7% (1)	20% (3)	0% (0)	60% (9)	0% (0)	13,3% (2)	0% (0)	100% (15)
Enseignement	0% (0)	50% (5)	0% (0)	0% (0)	40% (4)	10% (1)	0% (0)	100% (10)
Biens et services - autres	37,5% (3)	25% (2)	0% (0)	12,5% (1)	25% (2)	0% (0)	0% (0)	100% (8)

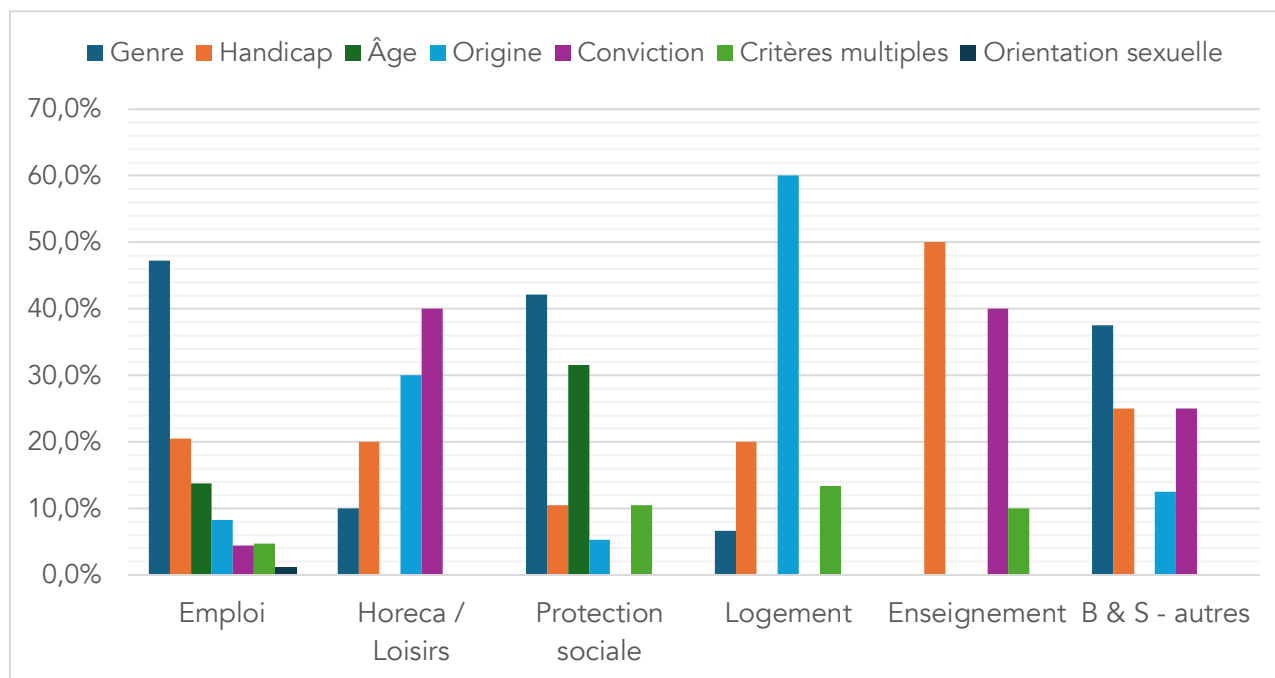
* Nombre total de décisions analysées : 458 (détail par domaine : emploi : 386 ; horeca / loisirs : 20 ; protection sociale, avantages sociaux, régimes complémentaires de la sécurité sociale : 19 ; logement : 15 ; enseignement : 10 ; accès à d'autres types de biens ou services : 8).

Chaque ligne se lit séparément.

Exemple de lecture : 47,2% des décisions relatives à une discrimination alléguée survenue dans le domaine de l'emploi (182 décisions sur 386) concernent le critère du genre.

** Cette ligne reprend les décisions relatives à une allégation de discrimination dans le domaine de la protection sociale, des avantages sociaux et des régimes complémentaires de la sécurité sociale.

Graphique 4. Distribution des décisions de 1^{ère} instance par critère protégé pour chaque domaine d'activité (pourcentages)



Il convient de noter que, si l'écrasante majorité des décisions de première et deuxième instance de notre corpus relatives à une discrimination alléguée dans les relations de travail ont été prononcées par un tribunal ou une cour du travail (95,9%), nous avons néanmoins identifié 26 décisions concernant ce secteur d'activité mais émanant d'une autre juridiction. Parmi celles-ci, 14 sont des décisions rendues dans des affaires pénales, qui relèvent dès lors de la compétence des tribunaux de première instance (dont la section compétente en matière pénale est appelée « tribunal correctionnel ») et, en appel, des cours d'appel (chambres correctionnelles). 5 décisions concernent des cas dans lesquels est en cause une relation de travail qui ne repose pas sur un contrat de travail mais sur une convention de collaboration entre un travailleur indépendant et une entreprise. Elles ont été prononcées par un tribunal de première instance (section civile), un tribunal de l'entreprise ou une cour d'appel (chambre civile). Enfin, notre corpus comprend également 7 arrêts rendus par la Cour de cassation dans des affaires relatives à une discrimination alléguée dans les relations de travail (tableau 14, page suivante).

Tableau 14. Distribution des décisions en matière de relations de travail par type de juridiction

Juridiction		Nombre de décisions	Part du contentieux relatif aux relations de travail
Juridictions du travail	Tribunaux du travail	374	58,6%
	Cours du travail	238	37,3%
	Total	612	95,9%
Autres juridictions civiles	Tribunaux civils	3	0,5%
	Tribunaux de l'entreprise	1	0,2%
	Cours d'appel – chambres civiles	1	0,2%
	Total	5	0,8%
Juridictions pénales	Tribunaux correctionnels	8	1,3%
	Cours d'appel – chambres correctionnelles	6	0,9%
	Total	14	2,2%
Cour de cassation		7	1,1%
Total général		638	100%

4. Les types de procédures utilisés

L'un des aspects importants de la réforme du droit anti-discrimination adoptée au début des années 2000 a consisté à privilégier les procédures judiciaires civiles, plutôt que pénales, dans la lutte contre la discrimination. Depuis cette réforme, toute discrimination rentrant dans le champ d'application de la législation peut être dénoncée en justice par le biais d'une procédure civile. En revanche, seuls certains types de discrimination peuvent donner lieu à une procédure pénale. Aux termes des trois lois fédérales de lutte contre la discrimination adoptées ou réformées le 10 mai 2007, telles qu'en vigueur pendant la période prise en compte dans cette étude, dans le cas d'une discrimination commise par une personne privée, seuls les cas dans lesquels le critère de l'origine et, à partir de 2014, du genre étaient en cause, et qui concernaient le domaine des relations de travail ou de l'accès aux biens et services à la disposition du public, pouvaient donner lieu à une sanction pénale⁵⁹. Il est à noter que sous l'empire du nouveau code pénal adopté le 22 février 2024, qui entrera en vigueur le 8 avril 2026, toute discrimination commise par une personne privée dans les relations de travail ou dans l'accès aux biens ou aux services, quel que soit le critère protégé en jeu, sera passible de sanctions pénales⁶⁰. Cette réforme étant postérieure à la période prise en compte dans cette étude, elle n'a cependant pas d'incidence sur la jurisprudence examinée.

4.1 Une dominance des procédures civiles

Sans surprise, on constate qu'au sein de notre corpus, l'écrasante majorité des procédures introduites sont des procédures de nature civile : 95,6% des décisions de première instance que nous avons identifiées ont pour origine un recours civil. Celui-ci peut prendre la forme d'une procédure civile classique, d'une action en cessation ou d'une procédure en référé (tableau 15, page suivante).

L'action en cessation est une procédure particulière dont la possibilité a été introduite dans la législation anti-discrimination fédérale mais également fédérée lors des réformes adoptées

⁵⁹ Initialement, pour ce qui concerne les discriminations commises par une personne privée, des sanctions pénales avaient été prévues dans les lois fédérales anti-discrimination uniquement pour les discriminations *liées à l'origine* dans les domaines de l'emploi et de l'accès aux biens et services. Mais en 2014, deux nouvelles incriminations ont été introduites dans la loi genre, visant la discrimination commise par une personne privée dans ces deux mêmes secteurs (Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination).

⁶⁰ Art. 254 et 255 du Livre II du nouveau Code pénal. Par ailleurs, aux termes du nouveau code pénal comme des lois fédérales anti-discrimination telles qu'en vigueur avant cette réforme du code pénal, toute discrimination commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions est passible de sanctions pénales, quel que soit le critère protégé.

au début des années 2000. Cette action permet à un individu, un organisme de promotion de l'égalité, une association de lutte contre la discrimination, un syndicat ou le ministère public, de demander au président du tribunal compétent, statuant « comme en référé », autrement dit selon une procédure accélérée, d'ordonner la cessation d'une discrimination en cours et le versement d'une indemnité à la victime. Quant à la procédure en référé, elle vise, face à une situation d'urgence, à obtenir du juge, dans des délais plus rapides que dans le cadre d'une procédure classique, qu'il ordonne des mesures provisoires visant à prévenir un dommage ou à faire cesser un trouble illicite.

Tableau 15. Distribution des décisions de 1^{ère} instance par type de procédure

Type de procédure	Nombre de décisions	Part du contentieux
Procédure civile classique	367	80,1%
Action en cessation	65	14,2%
Procédure pénale	20	4,4%
Procédure en référé	6	1,3%
Total	458	100%

4.2 Des procédures pénales minoritaires y compris dans la jurisprudence relative à l'origine et au genre

Nos analyses montrent que les procédures pénales sont très minoritaires au sein de notre corpus. Ce constat se vérifie également lorsqu'on isole la jurisprudence relative à une allégation de discrimination liée à l'origine ou au genre, seuls cas dans lesquels, sous la législation en vigueur à l'époque où cette étude a été réalisée, une action pénale était envisageable lorsqu'était en jeu une discrimination potentielle commise par une personne privée dans le domaine des relations de travail ou dans l'accès à un bien ou service à la disposition du public. La part des décisions de première instance faisant suite à une procédure pénale atteint néanmoins près d'un quart (24,6%) des jugements relatifs à l'origine. Elle est bien plus faible dans le cas du genre, représentant à peine 3,3% des jugements concernant ce critère (tableau 16, page suivante).

Tableau 16. Distribution, par type de procédure, des décisions de 1^{ère} instance relatives à une discrimination liée à l'origine et au genre (en ce compris les décisions relatives à des critères multiples dont l'origine ou le genre)*

Critère Type de procédure	Origine		Genre	
	Nombre de décisions	Part du contentieux	Nombre de décisions	Part du contentieux
Procédure civile classique	34	59,6%	189	89,2%
Procédure pénale	14**	24,6%	7**	3,3%
Action en cessation	8	14%	15	7,1%
Procédure en référé	1	1,8%	1	0,5%
Total	57	100%	212	100%

* Ce tableau prend en compte non seulement les décisions relatives à une allégation de discrimination liée exclusivement à l'origine ou au genre mais aussi celles portant sur *plusieurs* critères protégés, parmi lesquels l'origine ou le genre. Cet élément explique que le total des décisions indiqué pour chaque critère dans ce tableau ne correspond pas au nombre de décisions relatives à l'origine et au genre figurant dans le tableau 9 ci-dessus. Dans le tableau 9, en effet, nous avons traité les décisions relatives à des critères multiples comme une catégorie distincte et ne les avons donc pas prises en compte dans le calcul du nombre de décisions relatives à chaque critère considéré isolément.

** Le nombre total de procédures pénales recensées dans ce tableau est de 21 alors que les tableaux 15 et 17 indiquent un total de 20 décisions relatives à des procédures pénales. Cette différence s'explique par le fait que l'une des décisions prises en compte dans ce tableau concerne l'origine et le genre, et a donc été comptabilisée à la fois parmi les procédures pénales pour discrimination liée à l'origine et parmi celles pour discrimination liée au genre.

4.3 L'action en cessation : une procédure nettement plus utilisée devant les tribunaux de première instance que devant les tribunaux du travail

L'objectif des autorités en instituant une action en cessation en matière de discrimination était de permettre aux personnes confrontées à une discrimination toujours en cours d'obtenir, dans des délais rapides, un jugement reconnaissant le caractère discriminatoire de la mesure contestée et ordonnant à l'auteur de celle-ci d'y mettre fin.

Lorsque l'on prend en compte l'ensemble de notre corpus jurisprudentiel, cette procédure paraît peu utilisée : seuls 14,2% des décisions de première instance collectées ont pour origine une action en cessation (tableau 15 ci-dessus). Mais si l'on se concentre sur la jurisprudence des tribunaux de première instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix, le constat est différent : la proportion de décisions de première instance faisant suite à une action en cessation monte à 46,2% au sein de la jurisprudence de ces trois catégories de juridictions que nous avons collectée (tableau 17). Devant les tribunaux de première instance, en particulier, l'action en cessation est la procédure la plus fréquemment utilisée par les plaignant·es au sein de notre corpus⁶¹. Les actions en cessation ne sont en revanche à l'origine que de 8,9% des jugements des tribunaux du travail que nous avons identifiés (tableau 18).

Tableau 17. Distribution des décisions des tribunaux de 1^{ère} instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix, par type de procédure

Procédure	Nombre de décisions	Part du contentieux
Action en cessation	30	46,2%
Procédure pénale	20	30,8%
Procédure civile classique	12	18,5%
Procédure en référé	3	4,6%
Total	65	100%

⁶¹ Sur les trois décisions de première instance prononcées par un tribunal de l'entreprise que nous avons identifiées, deux font suite à une action en cessation. L'unique décision d'un juge de paix que nous avons collectée concerne un recours civil classique.

Tableau 18. Distribution des décisions des tribunaux du travail par type de procédure

Procédure	Nombre de décisions	Part du contentieux
Procédure civile classique	355	90,3%
Action en cessation	35	8,9%
Procédure en référé	3	0,8%
Total	393	100%

III. Le contentieux de la discrimination dans l'emploi devant les juridictions du travail

Introduction

Dans cette troisième partie, nous analysons plus en détail la jurisprudence des cours et tribunaux du travail. Comme nous l'avons déjà indiqué, c'est pour ces juridictions que notre collecte de jurisprudence a été la plus complète, grâce à l'accueil favorable qu'a rencontré notre demande de communication des décisions pertinentes auprès des présidents et présidentes de ces juridictions⁶². D'après notre estimation, nous avons pu identifier environ 70% des décisions relatives à la discrimination liée aux six critères retenus pour cette recherche (genre, origine, handicap, âge, conviction religieuse ou philosophique et orientation sexuelle) prononcées par les cours et tribunaux du travail entre 2009 et 2019⁶³. Les jugements et arrêts de ces juridictions représentent par ailleurs la majeure part de la jurisprudence collectée dans le cadre de cette étude : ils comptent pour 86,3% de notre corpus jurisprudentiel global.

Les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de litiges liés au droit du travail mais aussi de contestations relatives à la sécurité sociale et aux pensions, de questions relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles et du règlement collectif de dettes⁶⁴. Parmi les décisions de ces juridictions que nous avons collectées, l'écrasante majorité (93,3%) porte sur des litiges en matière de relations de travail. Nous n'avons identifié que 43 décisions fondées sur la législation anti-discrimination portant sur un autre domaine, à savoir la protection sociale, des avantages sociaux ou un régime complémentaire de

⁶² Voir Partie I, section 3.2.

⁶³ Voir Partie I, section 3.3.

⁶⁴ Voir les articles 578 à 583 du Code judiciaire.

sécurité sociale⁶⁵ (6,6% de la jurisprudence des juridictions du travail collectée) (tableau 19)⁶⁶. Ces dernières affaires soulèvent des problématiques assez différentes de celles caractérisant les recours pour discrimination dans les relations de travail. Aussi, vu le faible nombre, au sein de notre corpus, de décisions portant sur ces matières, nous avons décidé, pour garantir la cohérence de nos analyses, de limiter cette partie de l'étude aux décisions rendues par les juridictions du travail dans le domaine des relations de travail.

Tableau 19. Distribution des décisions des cours et tribunaux du travail par domaine d'activité

Domaine	Nombre de décisions	Part du contentieux
Relations de travail	612	93,3%
Protection sociale, avantages sociaux, régimes complémentaires de sécurité sociale	43	6,6%
Enseignement (accès à un stage)*	1	0,2%
Total	656	100%

* Sur cette décision, voir nos explications à la note 66.

Dans les pages qui suivent, nous commençons par présenter des statistiques descriptives qui renseignent sur la façon dont les lois anti-discrimination sont utilisées par les justiciables (juridictions saisies, nature des parties, critères protégés invoqués, types de discrimination et aspect de la relation de travail en jeu) (A). Nous nous concentrons ensuite sur l'examen du taux de succès et d'échec des parties plaignantes. Grâce à des analyses inférentielles, nous évaluons l'impact de différents facteurs (critère protégé invoqué, type de discrimination allégué, nature des parties et aspect de la relation de travail en jeu) sur le taux de réussite des plaignant·es. Nous examinons également l'influence éventuelle, sur le résultat de la

⁶⁵ En matière de sécurité sociale, des plaignant·es se fondent parfois sur les articles 10 et 11 de la Constitution, qui garantissent l'égalité et la non-discrimination, pour contester la constitutionnalité d'un arrêté royal. Afin de garantir la cohérence de la jurisprudence analysée dans cette étude à travers l'ensemble des domaines d'activité examinés, ces décisions n'ont pas été incluses dans notre base de données jurisprudentielle. Nous n'avons pris en compte, en ce qui concerne les décisions en matière de sécurité sociale, que celles fondées sur les lois, décrets ou ordonnances anti-discrimination.

⁶⁶ Parmi les décisions des tribunaux du travail collectées, un jugement a été catégorisé comme relatif au domaine de l'enseignement. Il concerne un recours introduit par une étudiante en infirmerie qui se plaignait de s'être vu interdire d'effectuer un stage dans un hôpital en portant le foulard. Elle soutenait que la mesure contestée avait des répercussions sur ses droits sociaux en matière d'allocations de chômage et concernait donc la protection sociale. Mais le tribunal a estimé que le recours concernait l'accès à l'enseignement et s'est déclaré incompétent.

procédure, du fait, pour une partie plaignante, de contester la mesure prise à son encontre à la fois sur la base de l'interdiction de la discrimination liée aux six critères retenus dans cette recherche et sur la base d'un autre fondement juridique. Nous nous penchons enfin sur l'évolution au cours du temps du taux de succès des plaignant·es (B).

A. Les caractéristiques du contentieux

Les statistiques présentées dans cette section éclairent la façon dont les lois anti-discrimination sont utilisées par les justiciables agissant devant les juridictions du travail pour dénoncer une discrimination dans l'emploi. Elles renseignent sur le nombre de décisions trouvées, et leur part dans notre corpus jurisprudentiel, selon la juridiction saisie (1), selon la nature des parties impliquées, qu'elles soient à l'origine du recours (individus, Unia, IEFH, associations,...) ou mises en cause (individus, entreprises, organismes publics,...) (2), selon le critère protégé invoqué (3), selon le type de discrimination allégué (4) et selon l'aspect de la relation de travail en jeu (5).

1. Les juridictions saisies

1.1. La répartition des décisions par niveau de juridiction

Notre collecte nous a permis d'identifier un total de 612 décisions portant sur une allégation de discrimination dans les relations de travail liée à l'un des six critères protégés retenus dans cette recherche, prononcées par une juridiction du travail entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019. Parmi ces décisions, on compte 374 jugements de première instance, rendus par un tribunal du travail, et 238 arrêts d'appel, prononcés par une cour du travail (tableau 20).

Tableau 20. Distribution des décisions des juridictions du travail (emploi) par niveau de juridiction

Juridiction	Nombre de décisions	Part du contentieux
Tribunaux du travail	374	59,9%
Cours du travail	238	40,1%
Total	612	100%

En ce qui concerne les types de procédures les plus souvent utilisés, nous avons déjà observé que l'écrasante majorité des décisions des tribunaux du travail collectées (90,3%) font suite à une procédure civile classique. Quant aux actions en cessation, elles restent très minoritaires devant les tribunaux du travail (8,9% des décisions identifiées) (tableau 18 ci-dessus).

1.2. La répartition des décisions d'appel par cour du travail

Parmi les arrêts pertinents des cours du travail que nous avons identifiés, près de la moitié (47,9%) émanent de la cour du travail de Bruxelles. La cour du travail de Liège figure en deuxième position, avec un peu plus d'un quart (26,5%) des arrêts recueillis, suivie de la cour du travail de Mons (11,76%). Ces trois cours sont cependant précisément celles pour lesquelles nous disposons de données en principe exhaustives pour la période considérée, ayant obtenu l'autorisation de réaliser une recherche de jurisprudence directement au sein de ces juridictions. Nous avons également été autorisés à procéder à une telle recherche à la cour du travail de Gand mais celle-ci n'ayant numérisé sa jurisprudence qu'à partir d'avril 2014, ce n'est qu'à compter de cette date que notre collecte peut être considérée comme complète. En revanche, nous n'avons pas obtenu semblable autorisation de la cour du travail d'Anvers. Les décisions dont nous disposons pour cette juridiction sont celles que cette cour nous a transmises ou que nous avons identifiées via d'autres sources⁶⁷.

La collecte de jurisprudence réalisée dans les cours de Bruxelles, de Liège, de Mons et de Gand nous a cependant permis de réaliser une estimation du nombre probable d'arrêts relatifs à une discrimination alléguée dans l'emploi en lien avec nos six critères prononcés par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019, d'une part, et, d'autre part, par la cour du travail de Gand entre 2009 et 2014 (période pour laquelle sa jurisprudence n'a pas été numérisée). Pour réaliser cette estimation, nous avons utilisé la même méthode que celle employée pour estimer l'ensemble de la jurisprudence pertinente prononcée par ces deux cours en matière de discrimination liée à nos six critères⁶⁸, en nous limitant cette fois aux arrêts relatifs à une discrimination alléguée dans les relations de travail.

En comparant le nombre de décisions relatives à une allégation de discrimination dans l'emploi liée à l'un de nos six critères au nombre total d'arrêts rendus par les cours du travail de Bruxelles, de Liège et de Mons pendant la période considérée⁶⁹, nous avons observé que les premières représentaient 0,77% des arrêts prononcés entre 2009 et 2019 par la cour du travail de Bruxelles, 0,52% de ceux rendus par la cour du travail de Liège et 0,45% de ceux émanant de la cour du travail de Mons. Concernant la cour du travail de Gand, 0,25% des arrêts prononcés par celle-ci entre 2015 et 2019 ont trait à une telle allégation. Constatant que la part du contentieux relative à la discrimination est nettement plus élevée à Bruxelles

⁶⁷ Voir Partie I, section 3.4.

⁶⁸ Voir Partie I, section 3.4.

⁶⁹ Le nombre total d'arrêts rendus par chaque cour du travail figure dans les données statistiques publiées par le collège des cours et tribunaux. Voir le site <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/statistiques>. Voir aussi les informations fournies à ce sujet dans la partie I de cette étude, spécialement à la note 37.

que dans les autres cours, nous avons fait l'hypothèse que les affaires de discrimination étaient surreprésentées à Bruxelles, comparé au reste du pays. Pour estimer le nombre probable de décisions pertinentes rendues par la cour du travail d'Anvers, nous avons dès lors appliqué au nombre total d'arrêts rendus par cette cour entre 2009 et 2019 un ratio correspondant à la moyenne des ratios observés dans les cours du travail de Liège, de Mons et de Gand, soit un rapport de 0,41%. Ce calcul nous a conduits à estimer à 52 le nombre d'arrêts relatifs à une discrimination alléguée dans l'emploi liée à l'un de nos six critères, rendus par la cour du travail d'Anvers entre 2009 et 2019⁷⁰. Concernant la cour du travail de Gand, nous avons fait l'hypothèse que la part du contentieux relatif à la discrimination dans l'emploi pour les années 2009 à 2014 était identique à celle observée dans cette même cour pour la période 2015-2019, ce qui nous a conduits à estimer le nombre probable de décisions pertinentes prononcées par cette cour pour l'ensemble de la période 2009 à 2019 à 19⁷¹. En combinant ces estimations au nombre de décisions collectées dans les cours du travail de Bruxelles, de Liège et de Mons, nous pouvons conclure que le nombre total probable d'arrêts pertinents prononcés par l'ensemble des cours du travail du pays pendant la période examinée est d'environ 276.

Si l'on ré-examine la répartition des arrêts par cour du travail au regard de cette estimation, la cour du travail de Bruxelles reste celle qui aurait prononcé le plus grand nombre d'arrêts relatifs à la discrimination dans l'emploi liée à nos six critères pendant la période examinée. Ses décisions représenteraient cependant 41,3%, et non 47,9%, de l'ensemble de la jurisprudence pertinente. En deuxième position, on trouverait toujours la cour du travail de Liège, sa jurisprudence correspondant à 22,8% du contentieux. Mais c'est la cour du travail d'Anvers, et non celle de Mons, qui figurerait en troisième position, avec 18,8% du contentieux. Quant à la cour du travail de Gand, elle demeurerait la cour ayant prononcé le plus faible nombre d'arrêts pertinents pendant la période considérée (tableau 21).

⁷⁰ Le nombre total d'arrêts rendus par la cour du travail d'Anvers entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019 est de 12.705. En appliquant le ratio de 0,41% à ce nombre, nous aboutissons à une estimation de 52 arrêts pertinents prononcés par cette cour pendant cette période. S'agissant de décisions de justice, nous avons arrondi le résultat à l'unité car une décision ne peut exister sous forme de fraction.

⁷¹ Le nombre total d'arrêts rendus par la cour du travail de Gand entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2014 s'élève à 4.475. En appliquant le ratio de 0,25% à ce nombre, nous aboutissons à une estimation de 11 arrêts pertinents prononcés par cette cour pendant cette période. En ajoutant ce nombre aux 8 arrêts que nous avons identifiés dans la base de données de cette cour pour la période 2015-2019, nous pouvons estimer le nombre d'arrêts pertinents rendus par la cour du travail de Gand entre 2009 et 2019 à 19.

Tableau 21. Distribution, par cour, des décisions des cours du travail (emploi)

Cour	Nombre de décisions collectées	Part de la jurisprudence collectée	Nombre estimé de décisions	Part de la jurisprudence estimée
Bruxelles	114	47,9%	114	41,3%
Liège	63	26,5%	63	22,8%
Anvers	19	8%	52	18,8%
Mons	28	11,8%	28	10,1%
Gand	14	5%	19	7%
Total	238	100%	276	100%

1.3. La répartition des décisions de première instance par tribunal du travail

En ce qui concerne les tribunaux du travail, nous ne sommes pas en mesure de proposer une estimation précise du nombre probable de jugements pertinents prononcés par les différents tribunaux du pays. Nous ne disposons en effet de données en principe exhaustives que pour le tribunal du travail francophone de Bruxelles et les divisions de Mons et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut. Ces éléments nous ont permis de réaliser une estimation globale de la jurisprudence pertinente rendue pendant la période considérée par l'ensemble des tribunaux du travail du pays⁷². Ils sont cependant trop restreints pour servir d'appui à une estimation précise du nombre de jugements pertinents prononcés par chacun de ces tribunaux considérés isolément.

Nous nous limitons dès lors à indiquer, dans le tableau 22 (page suivante), le nombre de jugements pertinents dont nous disposons par tribunal et la part qu'ils représentent dans l'ensemble de la jurisprudence des tribunaux du travail collectée. Ces chiffres sont fournis à titre indicatif : une part de la jurisprudence pertinente prononcée par les tribunaux du travail pendant la période considérée nous a certainement échappé. Le tribunal du travail francophone de Bruxelles se démarque par un nombre de décisions identifiées nettement supérieur à celui des autres tribunaux : ses jugements représentent 37,4% de la jurisprudence collectée. Mais il s'agit précisément du seul tribunal pour lequel nous disposons de données pouvant être considérées comme probablement complètes. En dehors des divisions de Mons

⁷² Voir Partie I, section 3.4.

et de La Louvière du tribunal du travail du Hainaut, nous n'avons en effet pas pu réaliser de collecte exhaustive des décisions pertinentes rendues par les autres tribunaux du travail du pays. Il y a tout lieu de croire, dès lors, que les jugements du tribunal du travail francophone de Bruxelles sont surreprésentés au sein de notre corpus par rapport à la part réelle qu'ils représentent dans l'ensemble des décisions pertinentes prononcées par les tribunaux du travail du pays.

Certes, l'examen de la jurisprudence des cours du travail permet de penser que le contentieux de la discrimination est plus important à Bruxelles que dans le reste du pays. L'aire de compétence de la cour du travail de Bruxelles est cependant plus large que celle du tribunal du travail francophone de Bruxelles, puisqu'elle connaît des appels des jugements prononcés non seulement par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, mais également par le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles ainsi que par les tribunaux du travail du Brabant wallon et de Louvain. On ne peut dès lors pas supposer que la part que représentent les décisions du tribunal du travail francophone de Bruxelles dans l'ensemble de la jurisprudence pertinente des tribunaux du travail, devrait être similaire à la proportion d'arrêts rendus par la Cour du travail de Bruxelles dans l'ensemble de la jurisprudence pertinente produite par les cours du travail.

Tableau 22. Distribution, par tribunal, des décisions des tribunaux du travail collectées (emploi)

Tribunal	Nombre de décisions collectées	Part de la jurisprudence collectée
Bruxelles francophone	140	37,4%
Liège	56	15%
Hainaut	40	10,7%
Bruxelles néerlandophone	38	10,2%
Anvers	33	8,8%
Gand	33	8,8%
Louvain	15	4%
Brabant-Wallon	7	1,9%
Eupen	2	0,1%
Total	374	100%

2. Les caractéristiques des parties

2.1 Les parties plaignantes

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination interdite par la loi peut introduire un recours en justice. Mais la législation anti-discrimination habilite également d'autres acteurs que les victimes à porter des affaires de discrimination en justice. Ces acteurs incluent en particulier les organismes de promotion de l'égalité que sont Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)⁷³, les associations dont l'objet social inclut la défense des droits humains ou la lutte contre la discrimination et les syndicats⁷⁴. Ces différentes entités peuvent introduire un recours en parallèle d'une action initiée par la victime alléguée⁷⁵. Mais elles peuvent également agir seules, en l'absence d'action de la victime. Elles doivent cependant obtenir le consentement de la victime pour agir, sauf exception⁷⁶. La législation anti-discrimination autorise également l'auditorat du travail à initier une procédure civile pour discrimination dans les matières relevant des juridictions du travail. Dans ce cas, l'accord de la victime n'est pas requis⁷⁷.

L'analyse de la jurisprudence collectée montre que la très grande majorité des recours soumis aux tribunaux du travail pour discrimination dans l'emploi liée aux six critères retenus sont introduits par des victimes agissant seules, sans l'appui de l'un des acteurs collectifs ou institutionnels habilités à agir. Ce cas de figure se retrouve dans 85,3% des jugements des tribunaux du travail que nous avons collectés. Le plus souvent, c'est une victime unique qui agit (84,5%). Les recours introduits par des plaignant·es multiples sont extrêmement rares : nous n'avons identifié que 3 décisions de tribunaux du travail relatives à une action intentée par plusieurs victimes alléguées (tableau 23 et graphique 5, pages suivantes).

Une part non négligeable des décisions de première instance collectées (14,3% des décisions) concernent toutefois des cas dans lesquels un recours a été introduit par un organisme de promotion de l'égalité en parallèle d'une action initiée par la victime : il s'agit d'Unia dans 9%

⁷³ Sur ces organismes, voir *supra* les notes 17 et 18.

⁷⁴ Voir Partie I, section 1.

⁷⁵ Elles peuvent agir soit en tant que demanderesses initiales, soit en tant qu'intervenantes volontaires.

⁷⁶ L'une de ces exceptions est le cas où il n'existe pas de victime identifiée de la discrimination, par exemple, parce que la discrimination résulte d'une offre d'emploi à caractère discriminatoire ou d'une déclaration publique prononcée par un employeur. Voir à ce sujet l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne : CJUE, 10 juillet 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, C-54/07, et l'arrêt de la Cour de cassation : cass. (3^e ch.), 11 juin 2018, R.G. S.15.0072.N, *Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme/H.H.*

⁷⁷ Art. 15 à 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.

des décisions et de l'IEFH dans 6% d'entre elles (tableau 23 et graphique 5). On notera cependant que les affaires dans lesquelles Unia ou l'IEFH participe à la procédure sont probablement surreprésentées au sein de notre corpus par rapport à leur part réelle dans la jurisprudence pertinente. Comme nous l'avons indiqué précédemment, en raison des difficultés d'accès à la jurisprudence, notre collecte de la jurisprudence des tribunaux du travail n'est pas exhaustive. Une part de cette jurisprudence nous a certainement échappé⁷⁸. Or, grâce à nos contacts avec l'IEFH et Unia, nous disposons en principe de toutes les décisions faisant suite à une action introduite par l'un de ces organismes. Si elles étaient rapportées au nombre réel de jugements pertinents rendus par les tribunaux du travail durant la période examinée, ces décisions représenteraient probablement une proportion de la jurisprudence inférieure à ce qu'indiquent les résultats basés sur notre corpus jurisprudentiel.

Les recours introduits par un organisme de promotion de l'égalité agissant seul, en l'absence d'action de la victime, sont très marginaux : un seul jugement d'un tribunal du travail, au sein de notre corpus, concerne une telle situation. Les recours émanant d'associations ou de syndicats se révèlent également particulièrement rares : nous n'avons identifié, dans la jurisprudence des tribunaux du travail, qu'une seule décision relative à une action introduite par une association en parallèle du recours d'une victime, et aucune concernant un recours initié par un syndicat (tableau 23 et graphique 5, page suivante). Les syndicats peuvent cependant soutenir d'une autre manière l'action judiciaire d'un travailleur ou d'une travailleuse dénonçant une discrimination : ils peuvent représenter leurs affilié·es en justice. Nous reviendrons sur ce point lors de l'analyse des variables influençant le taux de succès des plaignant·es devant les juridictions du travail (voir *infra* tableau 49).

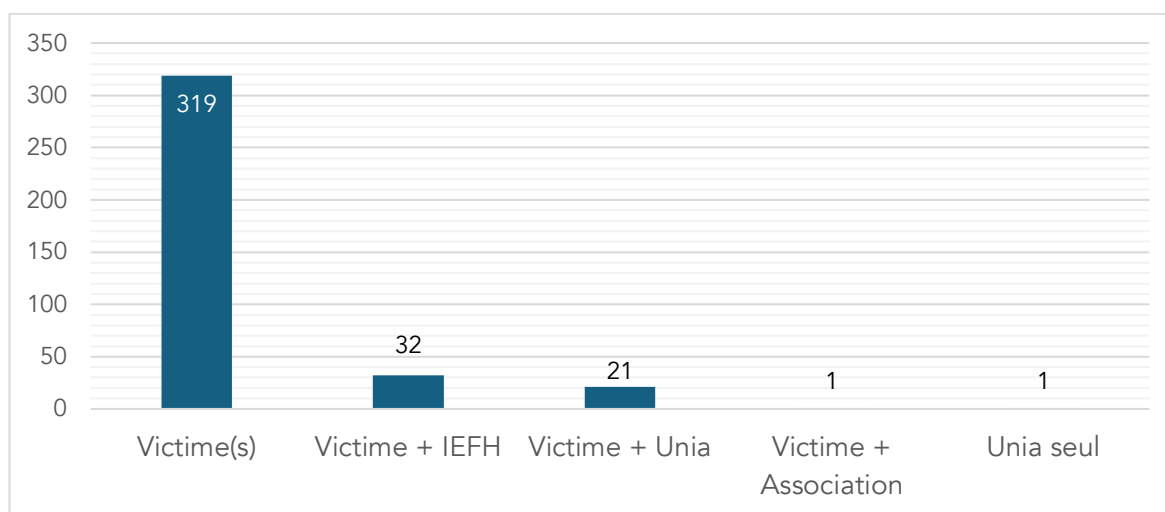
Enfin, bien que la législation anti-discrimination confère à l'auditorat du travail la compétence d'initier des procédures civiles pour discrimination, nous n'avons identifié aucun cas dans lequel il avait fait usage de cette possibilité.

⁷⁸ Comme indiqué dans la partie I de cette étude, nous estimons avoir collecté 62,52% de la jurisprudence pertinente des tribunaux du travail (voir Partie I, section 3.4).

Tableau 23. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de plaignant·e

Type de plaignant·e		Nombre de décisions	Part de la jurisprudence collectée
Victime(s)	Victime unique	316	84,5%
	Victimes multiples	3	0,8%
	Total	319	85,3%
Victime et organisme égalité	Victime et IEFH	32	8,6%
	Victime et Unia	21	5,6%
	Total	53	14,2%
Victime et association		1	0,3%
Unia seul		1	0,3%
Total général		374	100%

Graphique 5. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de plaignant·e



2.2 Focus sur les recours introduits par Unia, l'IEFH, les associations et les syndicats

Pour mieux cerner dans quelle mesure Unia, l'IEFH, les associations et les syndicats utilisent la possibilité d'agir en justice qui leur est accordée par les lois anti-discrimination, il est utile d'étendre notre examen à l'ensemble de notre corpus jurisprudentiel. Ce corpus comprend 458 jugements de 1^{ère} instance (sur un total de 760 décisions) et inclut des décisions des tribunaux du travail relatives non seulement à l'emploi mais également à la protection sociale ainsi que des décisions des tribunaux de première instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix.

Cet examen montre que si l'IEFH apparaît plus active qu'Unia devant les tribunaux du travail – elle est partie à 36 affaires tranchées par ceux-ci pendant la période considérée⁷⁹, contre 22 pour Unia⁸⁰ – la situation s'inverse devant les autres tribunaux : 27 décisions prononcées par des tribunaux de première instance ou des tribunaux de l'entreprise concernent des actions introduites par Unia, soit en parallèle d'une victime (16 cas), soit seul (11 cas), tandis que seulement 5 décisions d'un tribunal de première instance et d'un juge de paix font suite à un recours introduit par l'IEFH en complément de l'action d'une victime. Au total, sur les 458 décisions de première instance figurant dans notre corpus global, 41 concernent des affaires auxquelles l'IEFH était partie et 48 des cas dans lesquels Unia était partie. Parmi celles-ci, une minorité de décisions sont de nature pénale : Unia est intervenu en tant que partie civile devant un tribunal correctionnel dans 8 cas et l'IEFH dans un seul (tableau 24).

L'extension de l'examen à l'ensemble de notre corpus jurisprudentiel confirme la rareté des recours introduits par des « groupements d'intérêts ». Sur les 458 décisions de première instance recensées, 5 seulement concernent des affaires auxquelles une association ou un syndicat était partie : outre la décision déjà mentionnée prononcée par un tribunal du travail (voir *supra* section 2.1), on compte 3 cas dans lesquels une association a agi en parallèle d'une victime et un cas dans lequel une affaire a été introduite uniquement par une association et un syndicat agissant conjointement⁸¹ (tableau 24).

⁷⁹ Parmi ces 36 décisions, 32 concernent le domaine des relations de travail et 4 celui de la protection sociale.

⁸⁰ Ces 22 décisions concernent toutes le domaine des relations de travail. 21 font suite à une action introduite par Unia en parallèle d'une victime. Une seule décision concerne un recours initié seul par Unia (voir tableau 24).

⁸¹ Cette dernière affaire concernait une agence d'intérim, accusée de pratiquer la discrimination raciale à l'embauche. La procédure avait été introduite au civil par une association et un syndicat après qu'une procédure pénale ait été annulée pour vice de procédure. Le juge a conclu à une discrimination (trib. 1^{ère} instance, Bruxelles, 31 mai 2011 (R.G. 2009/110831/A)). Sur cette affaire, voir Isabelle VAN HIEL, « Adecco maakte zich schuldig aan racisme », *De Juristenkrant*, 233, 2011, p. 2.

Enfin, nous n'avons identifié qu'un seul cas dans lequel le ministère public a initié une procédure civile pour discrimination, prenant la forme d'une action en cessation⁸² (tableau 24).

Tableau 24. Distribution des décisions des tribunaux du travail, des tribunaux de 1^{ère} instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix, par type de plaignant·e

Type de juridiction Plaignant·e	Tribunal du travail	Tribunal 1 ^{ère} instance – civil	Tribunal 1 ^{ère} instance - correctionnel	Tribunal de l'entreprise	Juge de paix	Nombre de décisions
Victime et IEFH	36	3	1*	0	1	41
Victime et Unia	21	8	6*	2	0	37
Unia seul	1	9	2*	0	0	12
Victime et association	1	3	0	0	0	4
Association et syndicat	0	1	0	0	0	1
Victime(s) seule(s)	334	16	7*	1	0	358
Ministère public	0	1**	20***	0	0	21

* On vise ici les cas dans lesquels la victime alléguée, Unia et/ou l'IEFH s'est constitué·e partie civile dans le cadre d'une procédure pénale.

** La législation anti-discrimination autorise le ministère public ou, dans les matières relevant de la compétence des juridictions du travail, l'auditorat du travail, à initier une procédure civile pour discrimination (voir *supra* note 19).

*** Le ministère public ne constitue pas à proprement parler une « partie plaignante » mais il participe toujours à une procédure pénale, même lorsqu'une personne ou une organisation s'est constituée partie civile. Les décisions relatives à une procédure pénale comptant une partie civile sont donc prises en compte deux fois dans ce tableau : à la fois parmi celles faisant suite à une action introduite par une partie civile et parmi celles concernant une procédure à laquelle participe le ministère public.

⁸² L'action a été introduite contre le tenancier d'un café qui avait refusé de servir une femme au motif qu'elle portait le foulard par conviction religieuse. Le juge a constaté une discrimination dans l'offre de service et ordonné au tenancier de cesser son comportement discriminatoire (Civ. Bruxelles (prés.), 22 décembre 2009, *Procureur du Roi c. M.*, R.G. n°2009/12.031/1).

2.3 Le sexe des parties plaignantes⁸³

Qui, des hommes ou des femmes, agissent le plus en discrimination ? Sur l'ensemble de la jurisprudence des tribunaux du travail relative à une discrimination dans l'emploi liée à nos six critères que nous avons collectée, le nombre de recours introduits par des femmes apparaît nettement majoritaire : deux tiers (66,3%) de ces décisions font suite à des actions intentées par des femmes, contre un tiers (33,4%) portant sur des recours introduits par des hommes⁸⁴ (tableau 25 et graphique 6).

Tableau 25. Distribution, selon le sexe des plaignant·es, des décisions des tribunaux du travail (emploi)

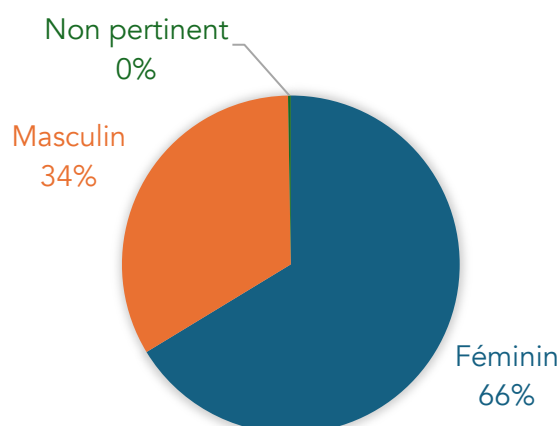
Sexe des plaignant·es	Nombre de décisions	Pourcentage
Féminin	248	66,3%
Masculin	125	33,4%
Non pertinent	1*	0,3%
Total	374	100%

* Il s'agit d'un recours introduit par Unia agissant seul.

⁸³ Le terme « sexe » se réfère ici au sexe des personnes tel qu'enregistré dans leur acte de naissance, en tenant compte de l'article 135/1 du Code civil, qui, depuis le 31 mars 2019, permet à une personne qui estime que le sexe mentionné dans son acte de naissance ne correspond pas à son identité de genre vécue intimement d'en demander la modification (article inséré par la loi du 18 juin 2018 portant dispositions diverses en matière de droit civil). Dans les décisions de justice, le sexe des parties plaignantes entendu en ce sens peut être identifié en fonction du titre de civilité – Monsieur ou Madame – utilisé pour les désigner.

⁸⁴ Soulignons que parmi les jugements des tribunaux du travail de notre corpus portant sur une discrimination dans l'emploi, 5 concernent la problématique transgenre. Dans deux cas, les parties plaignantes ont subi une intervention chirurgicale de réassignation sexuelle du sexe masculin vers le sexe féminin. Elles sont désignées sous le titre de « Madame » dans les décisions. Elles ont donc été incluses dans la catégorie « femmes » dans le calcul de la répartition des décisions selon le sexe des plaignant·es. Dans les trois autres cas, les parties plaignantes ont été identifiées comme relevant du sexe masculin à leur naissance mais il apparaît que cette caractérisation ne correspond pas à leur identité de genre, voire qu'elles ont entamé un processus de transition de genre, sans toutefois qu'il y ait eu modification du sexe mentionné sur leur acte de naissance. Ces personnes sont désignées sous le titre de « Monsieur » dans les décisions. Elles ont donc été comptabilisées dans la catégorie « hommes » dans les analyses présentées dans cette section.

Graphique 6. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant-es (pourcentages)



Les actions pour discrimination de genre pèsent cependant de façon particulièrement importante dans la jurisprudence prise en compte : les recours dénonçant une discrimination liée exclusivement au genre sont à l'origine de 47,1% des jugements des tribunaux du travail relatifs aux relations de travail que nous avons collectés (voir *infra* section 3, tableau 31). Or, les actions pour discrimination de genre sont presque en totalité (97,7%) introduites par des femmes (tableau 27)⁸⁵.

De façon notable, lorsqu'on examine le sexe de plaignant-es en excluant du calcul les décisions relatives à une discrimination alléguée de genre⁸⁶, le rapport s'inverse : ce sont les recours introduits par des hommes qui se révèlent majoritaires, étant à l'origine de près de deux tiers (64,3%) des décisions (tableau 26 et graphique 7).

⁸⁵ Ces résultats ont été calculés sans tenir compte des décisions portant sur des critères multiples. On notera que parmi les 17 jugements portant sur des critères multiples que compte notre corpus de décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi, 13 concernent notamment le genre (voir *infra* section 3.2 tableau 33).

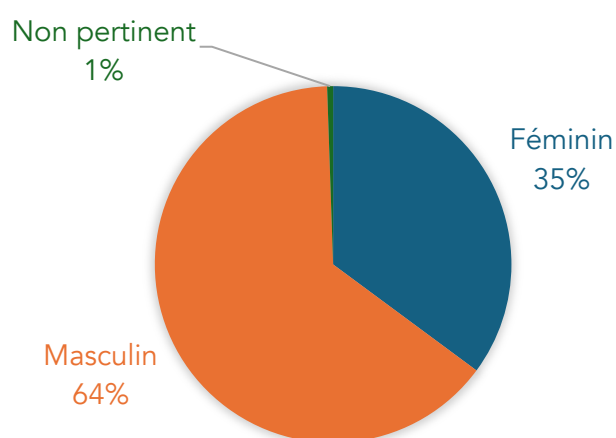
⁸⁶ Nous avons exclu du calcul non seulement les décisions portant sur une discrimination alléguée liée uniquement au genre mais aussi celles concernant des « critères multiples », dont le genre.

Tableau 26. Distribution, selon le sexe des plaignant-es, des décisions des tribunaux du travail (emploi) à l'exclusion des décisions relatives à une discrimination de genre

Sexe des plaignant-es	Nombre de décisions	Part du contentieux
Masculin	119	64,3%
Féminin	65	35,1%
Non pertinent	1*	0,5%
Total	185	100%

* Il s'agit d'un recours introduit par Unia agissant seul.

Graphique 7. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant-es à l'exclusion des décisions relatives à une discrimination de genre (pourcentage)



Si l'on examine à présent la répartition, selon le sexe de la partie plaignante, de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi *pour chaque critère protégé*, on observe une réalité contrastée. Les recours pour discrimination dans l'emploi apparaissent comme un phénomène très majoritairement masculin en ce qui concerne quatre des six critères pris en compte dans cette recherche : l'origine (79,3% des décisions pertinentes de tribunaux du travail), l'âge (73,1%), le handicap (60%) et l'orientation sexuelle (100% mais sur un total de seulement 4 décisions). À l'inverse, les femmes sont largement surreprésentées parmi les personnes à l'origine de recours contre des discriminations fondées sur le genre (97,7% des jugements identifiés) ou sur une conviction (81,3%) (tableau 27)⁸⁷. À cet égard, on soulignera que 11 jugements sur les 16 relatifs à une allégation de

⁸⁷ Ces résultats ne prennent pas en compte les décisions portant sur des critères multiples.

discrimination liée à une conviction concernant des travailleuses de confession musulmane qui contestent l'interdiction qui leur est faite de porter le foulard au travail.

Les femmes apparaissent également largement majoritaires parmi les plaignant·es se disant discriminé·es à raison de plusieurs critères protégés (catégorie « critères multiples ») : au sein de notre corpus, elles comptent pour 70,6% des personnes à l'origine de tels recours devant les tribunaux du travail (tableau 27). Ce constat ne surprend pas lorsque l'on sait que plus de trois quarts des décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi relatives à des critères multiples concernent (notamment) le genre (13 cas sur 17) (voir *infra* tableau 33). On a déjà relevé, en effet, que les femmes étaient surreprésentées parmi les parties plaignantes dans les affaires relatives à une discrimination de genre.

Tableau 27. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant·es pour chaque critère protégé invoqué

Sexe des plaignant·es Critère protégé invoqué	Féminin	Masculin	Non pertinent	Total*
Genre	97,7% (172)	2,3% (4)		100% (176)
Handicap	40% (32)	60% (48)		100% (80)
Âge	25% (13)	73,1% (38)	1,9% (1)**	100% (52)
Origine	20,7% (6)	79,3% (23)		100% (29)
Critères multiples	70,6% (12)	29,4% (5)		100% (17)
Conviction	81,3% (13)	18,8% (3)		100% (16)
Orientation sexuelle	0% (0)	100% (4)		100% (4)
Total général	66,3% (248)	33,4% (125)	0,3% (1)	100% (374)

* Exemple de lecture : 97,7% des décisions relatives à une allégation de discrimination de genre (172 décisions sur 176) font suite à un recours introduit par une femme.

** Une décision relative à une discrimination alléguée liée à l'âge fait suite à un recours introduit seul par Unia sans que la victime n'agisse en parallèle. Cette décision a été classée dans la catégorie « non pertinente » dans ce tableau.

2.4 Les parties mises en cause

Nous avons également analysé les différentes catégories de *défendeurs* ou *partie défenderesse*, autrement dit les personnes ou organisations mises en cause pour discrimination, apparaissant dans la jurisprudence collectée.

Les entreprises privées constituent très nettement la catégorie de partie défenderesse la plus fréquente : dans 60,4% de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi, ce sont des entreprises privées qui sont accusées de discrimination, le plus souvent seules (216 cas), mais parfois conjointement avec une autre catégorie de défendeurs (10 cas)⁸⁸. Les recours dirigés contre des organismes publics (tel qu'un ministère, une autorité communale ou un CPAS) ou une entreprise publique (par exemple, une entreprise de transport public ou de médias publics) sont sensiblement moins nombreux, avec respectivement 16,3% et 7,2% de décisions correspondant à de tels cas de figure. Des entités du secteur non-marchand (telle qu'une association sans but lucratif, une mutualité ou une université) apparaissent en position de défendeurs dans 16,3% des décisions, soit un chiffre équivalent à celui des organismes publics. Enfin, 6,1% seulement des jugements pertinents concernent un recours dirigé contre une personne physique (23 décisions), qu'elle soit mise en cause seule (12 décisions) ou parallèlement à une organisation (11 décisions). Dans la plupart des cas, les personnes physiques mises en cause sont des dirigeant·es d'entreprise ou des supérieur·es hiérarchiques (tableau 28).

Soulignons qu'un même recours peut viser *plusieurs* types de défendeurs, par exemple, lorsqu'un travailleur ou une travailleuse attaque en justice l'entreprise qui l'emploie et son dirigeant ou un chef d'équipe. De telles situations se rencontrent dans 25 de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi sur les 374 collectées.

⁸⁸ Dans ces 10 affaires dans lesquelles une ou plusieurs entreprises privées est mise en cause conjointement avec un défendeur d'une autre catégorie, ce dernier consiste dans 6 cas en une personne physique, dans 2 cas en un organisme public et dans 2 cas en une organisation du secteur non-marchand.

Tableau 28. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par catégorie de partie défenderesse

Catégorie de partie défenderesse	Nombre de décisions	Part du contentieux*
Entreprise privée	226	60,4%
Organisme public	61	16,3%
Secteur non-marchand	61	16,3%
Entreprise publique	27	7,2%
Individu(s)	23	6,1%
Non identifié	1**	0,3%

* Nombre total de décisions analysées : 374.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent plusieurs catégories de défendeurs. Les pourcentages indiqués reflètent la proportion de décisions dans lequel le défendeur, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de défendeurs, appartient à la catégorie correspondante.

Exemple de lecture : dans 60,4% des décisions analysées (226 décisions sur 374), la partie défenderesse, ou l'une d'entre elles en cas de pluralité de parties défenderesses, est une entreprise privée.

** Dans un cas, il ne nous a pas été possible d'identifier la nature de la partie défenderesse car nous n'avons eu accès qu'à une version anonymisée de la décision dans laquelle cette information n'était pas disponible.

Si l'on regroupe les parties défenderesses en fonction du secteur dont elles relèvent, en distinguant le secteur privé, le secteur public et le secteur non-marchand⁸⁹, on constate que la proportion de décisions concernant chaque catégorie de secteur coïncide dans une large mesure avec le taux moyen de travailleurs salariés occupés dans chacun de ces secteurs en Belgique entre 2009 et 2019⁹⁰. Ainsi, au sein de notre corpus, sur l'ensemble des décisions pertinentes pour laquelle cette information est disponible, 60,9% concernent une personne

⁸⁹ La catégorie « secteur privé » inclut toutes les entreprises privées à l'exclusion de celles relevant du secteur non-marchand. La catégorie « secteur public » inclut les organismes publics et les entreprises publiques. Voir la définition du secteur public utilisée par l'Office national de sécurité sociale (ONSS) : <https://www.onss.be/methodologie-globale>.

⁹⁰ Cette moyenne a été calculée à partir des chiffres sur l'emploi salarié publiés par l'ONSS. Voir <https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-du-travail-estimations-rapides-de-l-emploi-salarie#archives>.

ou une organisation relevant du secteur privé, lequel occupait, en moyenne, en Belgique, 60,7% des travailleurs entre 2009 et 2019. La proportion de recours dirigés contre un employeur du secteur public est légèrement inférieure à la part des salariés occupés dans ce secteur (23,1% contre 26,1%) tandis que la proportion de recours concernant une personne ou une entité du secteur non-marchand est, à l'inverse, modérément supérieure à ce taux (16,1% contre 13,2%) (tableau 29)⁹¹.

Tableau 29. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le secteur dont relève la partie défenderesse

Secteur dont relève la partie défenderesse	Nombre de décisions	Part du contentieux*	Part des travailleurs occupés dans chaque secteur en Belgique (moyenne 2009-2019)**
Secteur privé	235	60,9%	60,7%
Secteur public	89	23,1%	26,1%
Secteur non-marchand	62	16,1%	13,2%

* Nombre total de décisions analysées : 361 (voir note 91).

Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent plusieurs défendeurs relevant chacun de secteurs différents.

Exemple de lecture : dans 60,9% des décisions analysées (235 décisions sur 361), le défendeur, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de défendeurs, relève du secteur privé.

** Source : ONSS.

2.5 Les parties à l'origine des recours en appel

À l'issue de la procédure devant un tribunal du travail, si une des parties n'est pas satisfaite du jugement rendu par le tribunal, elle peut interjeter appel devant la cour du travail compétente. L'examen de la jurisprudence des cours du travail relatives à une discrimination dans l'emploi que nous avons collectée montre qu'une majorité d'arrêts au sein de notre corpus, à savoir 55,9% d'entre eux, font suite à un recours introduit par la partie plaignante

⁹¹ Pour certaines décisions, le secteur dont relevait le défendeur n'a pas pu être identifié. Ces décisions ont été exclues du calcul, ce qui explique que le nombre total de décisions analysées pour les besoins du tableau 29 est de 361, alors qu'il est de 374 pour le tableau 28.

(ou « demanderesse ») en première instance. Dans 44,1% des cas en revanche, c'est la partie défenderesse en première instance qui est à l'origine de l'appel⁹² (tableau 30).

Nous verrons dans la section suivante que nos analyses indiquent que les jugements des tribunaux du travail en matière de discrimination dans l'emploi se soldent le plus souvent par un échec pour la partie plaignante : au sein de notre corpus, le taux d'échec moyen des plaignant·es en première instance est de 61,9% (voir *infra* tableau 39). Il n'est donc pas surprenant que les recours en appel émanent plus fréquemment de la partie plaignante que de la partie défenderesse.

Tableau 30. Distribution des arrêts des cours du travail (emploi) selon la partie à l'origine de l'appel

Partie à l'origine de l'appel	Nombre de décisions	Part du contentieux
Partie plaignante en 1 ^{ère} instance	133	55,9%
Partie défenderesse en 1 ^{ère} instance	105	44,1%
Total	238	100%

⁹² Il peut arriver que les deux parties souhaitent contester le jugement rendu en première instance : l'une des parties introduit alors un appel dit « principal » et l'autre partie un appel appelé « incident ». Dans les analyses présentées ici, nous n'avons tenu compte que des appels principaux.

3. Les critères protégés

3.1 La répartition des décisions par critère protégé

La répartition de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi selon les critères protégés en jeu présente une configuration similaire à celle observée pour l'ensemble de la jurisprudence collectée : le genre est le motif le plus souvent invoqué, suivi du handicap, de l'âge, de l'origine, de la conviction religieuse ou philosophique⁹³ et, en dernière position, de l'orientation sexuelle.

La surreprésentation des décisions liées au genre est encore plus prononcée dans la jurisprudence des tribunaux du travail relative à l'emploi que dans notre corpus global : 47,1% des jugements de tribunaux du travail examinés concernent le genre, contre 42,8% de l'ensemble de la jurisprudence de première instance collectée⁹⁴. La part des décisions de première instance relatives au handicap et à l'âge reste presque identique dans les deux corpus : elle passe de 21% dans le corpus global à 21,4% des jugements des tribunaux du travail en matière d'emploi dans le cas du handicap, et de 12,9% à 13,9% dans le cas de l'âge⁹⁵. En revanche, la proportion de décisions relatives à l'origine et à la conviction est moins élevée dans la jurisprudence des tribunaux du travail en matière d'emploi – où elles représentent respectivement 7,8% et 4,3% des cas⁹⁶ – que dans notre corpus global – où elles atteignent 10,7% et 6,8% des décisions de première instance. Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, les 4 décisions de première instance relatives à ce critère que nous avons collectées ont toutes été prononcées par un tribunal du travail⁹⁷. Enfin, 4,6% des jugements des tribunaux du travail examinés ont trait à plusieurs critères de discrimination (tableau 31 et graphique 8).

⁹³ Notons que parmi nos 16 décisions de tribunaux du travail relatives à une discrimination alléguée dans l'emploi liée à la conviction, une seule concerne une conviction philosophique plutôt qu'une conviction religieuse.

⁹⁴ La proportion de décisions relatives au genre est encore plus élevée en degré d'appel : sur l'ensemble des arrêts des cours du travail en matière d'emploi collectés, elle est de 50,8%.

⁹⁵ En degré d'appel, la proportion de décisions liées au handicap baisse à 17,7% de nos arrêts pertinents des cours du travail. Le handicap demeure néanmoins, au sein de notre corpus, le deuxième critère le plus souvent invoqué devant les cours du travail en matière d'emploi. Quant au taux de décisions relatives à l'âge, il reste en degré d'appel identique au taux observé devant les tribunaux du travail.

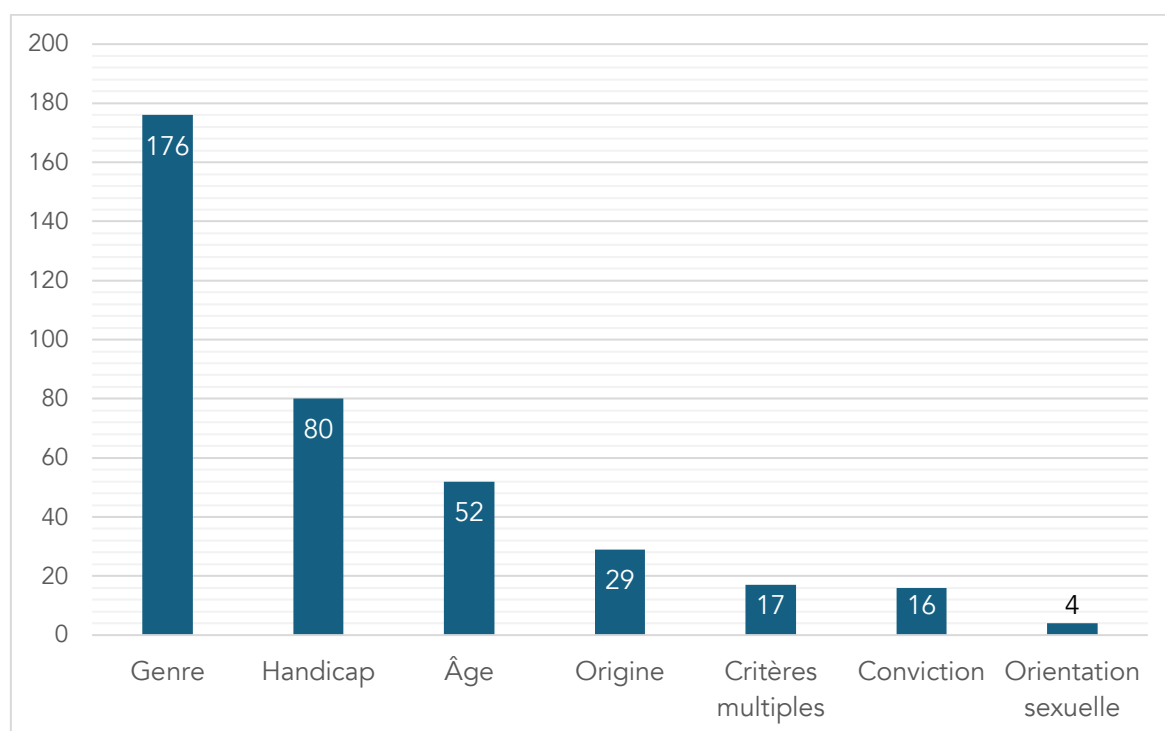
⁹⁶ En degré d'appel, la proportion de décisions est légèrement plus élevée en ce qui concerne l'origine (10% des arrêts de cours du travail relatifs à une discrimination dans l'emploi) et plus faible pour ce qui est de la conviction (2,1% des arrêts de cours du travail relatifs à l'emploi).

⁹⁷ Notre corpus global compte également 5 arrêts d'appel concernant une allégation de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, tous rendus par une cour du travail.

Tableau 31. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le critère protégé invoqué

Critère	Nombre de décisions	Part du contentieux
Genre	176	47,1%
Handicap	80	21,4%
Âge	52	13,9%
Origine	29	7,8%
Critères multiples	17	4,6%
Conviction	16	4,3%
Orientation sexuelle	4	1,1%
Total	374	100%

Graphique 8. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par critère protégé



Il importe de souligner que ces résultats ne reflètent pas le taux de discrimination réel par critère sur le marché du travail. Ils nous renseignent uniquement sur la propension des personnes à agir en justice selon les critères concernés.

Le nombre relativement faible de recours pour discrimination liée à l'origine peut surprendre au vu des résultats de différentes études empiriques indiquant que la discrimination à l'encontre des personnes d'origine étrangère est un phénomène fréquent sur le marché de l'emploi en Belgique. Une enquête sur la discrimination à l'embauche menée à travers l'ensemble de la Belgique à l'aide de tests de situation⁹⁸ entre juillet 2010 et juin 2011 révélait ainsi que les candidat·es d'origine étrangère (marocaine, turque, congolaise ou italienne), obtenaient 32,8% de réponses positives de moins que les candidat·es d'origine belge⁹⁹. L'analyse des données statistiques du marché de l'emploi réalisée en 2022 dans le cadre du *Monitoring socio-économique* organisé par Unia et le ministère de l'Emploi, montre que les personnes d'origine étrangère connaissent une situation nettement plus défavorable que les personnes d'origine belge quant à leur taux d'emploi, leur niveau de rémunération, leur statut ou la durée de leur emploi, et que cette situation ne peut qu'en partie être expliquée par des facteurs objectifs, comme des différences de niveau d'éducation ou des évolutions structurelles du marché du travail, laissant une part inexpliquée de disparités qui peut être attribuée à la discrimination¹⁰⁰. Ces analyses confirment les constats opérés dans les éditions

⁹⁸ La méthode du test de situation consiste à soumettre, en réponse à des offres d'emploi, des candidatures de couples de candidat·es possédant un profil similaire, si ce n'est que l'un·e des candidat·es présente une caractéristique « à risque de discrimination » (son origine, son sexe ou son âge, par exemple) et l'autre pas. S'il apparaît que le nombre de réponses positives reçues par les candidat·es présentant le critère protégé est significativement plus bas que celles obtenues par les autres candidat·es, ce constat indique qu'il y a pratique discriminatoire : les candidats étant similaires sur le plan des compétences et de l'expérience, seul le critère protégé peut expliquer un écart significatif quant au nombre de réponses positives (voir not. S. Michael GADDIS, « An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences », in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Springer, 2018, p. 3-44).

⁹⁹ Bart CAPÉAU, Lieve EEMAN, Steven GROENEZ et Miet LAMBERTS, « Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals », *ECARES Working Paper*, 021, 2012. Une étude postérieure, également basée sur des tests de situation, menée sur le marché de l'emploi de la ville de Gand de décembre 2015 à mars 2016, a abouti à des résultats proches : les candidat·es d'origine étrangère avaient obtenu 28% de réactions positives de moins que les candidat·es d'origine belge (Stijn BAERT, *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de overheid*, 2016, p. 19). D'autres études par tests de situation ont été réalisées, notamment à Gand et à Anvers en 2021 : Stijn BAERT, Axana DALLE et Louis LIPPENS, *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021 : rapport*, 2021 et Stijn BAERT, Axana DALLE, Louis LIPPENS, Leonie MALFAIT et Adelina SHARIPOVA, *Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering*, 2021.

¹⁰⁰ UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, 2022, p. 204-206. Voir aussi l'édition de 2019 du *Monitoring socio-économique*, p. 42-96, et CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI, *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, 2018 ; NATIONAL BANK OF BELGIUM, « The economic impact of immigration in Belgium », *Economic Review, Special edition*, 2020.

antérieures du monitoring socio-économique, publiées en 2019, 2017 et 2015¹⁰¹. Notons également que l'enquête sur l'expérience de la discrimination réalisée à l'initiative de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2017 indiquait qu'en Belgique, 31% des répondant·es d'origine nord-africaine et 24% des répondant·es d'origine turque rapportaient avoir été confronté·es à une discrimination dans le domaine de l'emploi au cours des 12 derniers mois¹⁰².

Autre constat qui contraste avec nos résultats : parmi les dossiers ouverts par Unia entre 2017 et 2019 sur des situations de discrimination potentielle dans l'emploi, le critère le plus souvent en jeu était celui de l'origine, qui comptait pour 26,8% des cas (565 dossiers). Certes, le critère du genre, qui est le plus représenté dans la jurisprudence que nous avons collectée, ne relève pas de la compétence d'Unia. Cet organisme est cependant compétent pour d'autres critères qui n'ont pas été inclus dans notre recherche, tels que l'état de santé, la condition sociale ou la fortune. Le décalage entre la proportion de dossiers ouverts par Unia suite à un signalement de discrimination liée à l'origine (26,8%) et le taux de décisions des tribunaux du travail relatives à une telle discrimination que nous avons observé dans la jurisprudence examinée (7,8%), est donc notable, malgré l'absence du genre parmi les critères pris en charge par Unia. Le deuxième critère le plus représenté dans les dossiers ouverts par Unia pour discrimination dans l'emploi entre 2017 et 2019 est en revanche identique à celui qui apparaît en deuxième position dans la jurisprudence analysée, à savoir le handicap : 22,9% des dossiers ouverts par Unia concernaient ce motif (483 cas), à l'instar de 21,4% des jugements des tribunaux du travail recensés dans notre étude. L'âge apparaît en quatrième position dans les chiffres d'Unia, après l'état de santé qui n'a pas été inclus dans notre recherche, avec 12% des dossiers (253 cas), un résultat proche du taux de représentativité de ce critère dans la jurisprudence que nous avons examinée (13,9% de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi)¹⁰³.

Au vu de ces éléments, on peut s'interroger sur les raisons expliquant que la proportion de recours en justice pour discrimination dans l'emploi liée à l'origine soit sensiblement plus

¹⁰¹ UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, éditions de 2019, 2017 et 2013. Les éditions successives du *Monitoring socioéconomique* sont disponibles sur le site d'Unia (www.unia.be).

¹⁰² AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, p. 38.

¹⁰³ Données communiquées par les services d'Unia aux auteurs de ce rapport. Précisons encore que 11,1% des dossiers ouverts par Unia entre 2017 et 2019 pour discrimination potentielle dans l'emploi concernaient une conviction religieuse ou philosophique et 3,4% d'entre eux l'orientation sexuelle.

faible que celle des actions relatives au genre, au handicap ou à l'âge. Deux considérations peuvent contribuer à éclairer cet état de fait, sous réserve de recherches complémentaires.

D'abord, compte tenu de l'ancienneté de la loi interdisant la discrimination à raison de l'origine¹⁰⁴, on peut supposer que celle-ci est bien connue des employeurs, qui sont dès lors attentifs à ne pas révéler leur véritable motivation lorsqu'ils ou elles prennent une mesure défavorable à un travailleur ou une travailleuse pour un tel motif. En conséquence, les personnes victimes de ce type de discrimination disposent rarement d'éléments matériels, comme un écrit ou une conversation enregistrée, leur permettant de démontrer de façon nette que la mesure qu'elles contestent leur a été appliquée pour cette raison. Et comme nous l'ont indiqué plusieurs des personnes interrogées dans le cadre de cette recherche, l'absence de preuve solide d'une discrimination dissuade de nombreuses victimes potentielles d'entreprendre une action en justice.

L'analyse de contenu d'un échantillon de 233 décisions que nous avons réalisée en complément de l'analyse statistique de jurisprudence présentée dans ce rapport, comporte des enseignements intéressants à cet égard. Cet échantillon était composé des décisions de notre corpus prononcées par les juridictions du travail en matière de discrimination dans l'emploi entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2019. Il ressort de cette analyse qu'il est extrêmement rare, dans les affaires de discrimination liée à l'origine, qu'un plaignant ou une plaignante fournisse une preuve montrant de façon explicite que la décision contestée se fonde sur son origine. Nous n'avons identifié, au sein de notre échantillon, qu'une seule affaire dans laquelle tel était le cas : il s'agissait d'un courrier électronique envoyé par erreur à un candidat à un emploi¹⁰⁵. À titre de comparaison, les plaignant-es disposaient d'un élément indiquant de façon explicite un lien entre la mesure dénoncée et le critère en jeu dans 70% des décisions relatives au handicap et dans 68% de celles concernant l'âge¹⁰⁶.

Certes, l'interdiction de la discrimination liée au genre n'est pas moins ancienne, en droit belge, que celle concernant l'origine¹⁰⁷. Selon l'analyse de notre échantillon de jurisprudence,

¹⁰⁴ La loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, dans sa version initiale, a été adoptée le 30 juillet 1981.

¹⁰⁵ Ce courrier reprenait le message envoyé en interne par la dirigeante de l'entreprise en réaction à la candidature du plaignant, dans lequel elle écrivait « encore un de ces noms étrangers » avant d'enjoindre son employé à rejeter sa candidature. En première instance, le recours a été déclaré irrecevable (trib. trav. Turnhout, 11 septembre 2017) mais, en appel, la cour du travail d'Anvers a conclu à une discrimination (16 janvier 2019, R.G. 2017/AA/581 et 582).

¹⁰⁶ J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit, p. 159-161.

¹⁰⁷ L'interdiction de discriminer dans l'emploi à raison du sexe a été établie initialement dans le titre V de la Loi du 4 août 1978 sur la réorientation économique. La protection des femmes enceintes et ayant

dans les affaires relatives à ce critère, la présentation d'une preuve explicite par un·e plaignant·e s'avère également rare¹⁰⁸. Le genre est pourtant le critère le plus souvent concerné par les décisions des tribunaux du travail au sein de notre corpus. Il importe cependant de souligner que plus de la moitié des décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi relatives au genre concernent des recours pour discrimination liée à la grossesse ou à la maternité fondés sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 (98 décisions sur 176, soit 55,7%). Or, comme nous l'exposons plus loin, cette disposition prévoit un régime particulier de preuve qui place les parties plaignantes qui peuvent s'en prévaloir dans une situation plus favorable que celles qui se fondent sur la législation anti-discrimination générale (voir *infra* section 3.3).

Un autre facteur pouvant contribuer à expliquer le nombre limité de recours pour discrimination liée à l'origine tient à la situation socio-économique des personnes concernées par de telles discriminations. L'analyse de la position des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi, réalisée dans le cadre du *Monitoring socio-économique* précité, montre que celles-ci se trouvent, en moyenne, dans une situation plus défavorable que les personnes d'origine belge quant à leur taux d'emploi, leur statut et leur rémunération¹⁰⁹. Compte tenu de ce phénomène d'« ethno-stratification du marché de l'emploi », les personnes en butte à des discriminations en raison de leur origine sont particulièrement susceptibles de se trouver dans une situation socio-économique défavorisée. Or, les personnes moins bien dotées en capital économique et social sont souvent moins bien informées des possibilités d'action et plus réticentes à agir en justice en raison du coût, de la complexité et de l'incertitude des procédures judiciaires¹¹⁰. Une recherche réalisée dans l'ensemble des pays de l'UE auprès de personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques a montré que, parmi celles qui estimaient avoir subi une discrimination, à peine

récemment accouché contre un licenciement pour ce motif est encore plus ancienne : elle a été instituée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

¹⁰⁸ J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit.

¹⁰⁹ Voir les éditions de 2013, 2015, 2017 et 2022 du *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, citées ci-dessus aux notes 100 et 101.

¹¹⁰ Voir not. Aude LEJEUNE et Alexis SPIRE, « Inégalités sociales et judiciaires face au tribunal », *Droit et société*, 3-106, 2020, p. 517-526 ; Rebecca L. SANDERFUR, « Access to Civil Justice and Race, Class, and Gender Inequality », *Annual Review of Sociology*, 34, 2008, p. 339-358 ; Brian G. GARTH et Mauro CAPPELLETTI, « Access to Justice : the Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective », *Buffalo Law Review*, 27, 1978, p. 181-292.

12% avaient introduit une plainte à ce sujet, que ce soit auprès d'une institution compétente ou de l'entreprise concernée¹¹¹.

3.2 Les critères concernés par la catégorie « critères multiples »

Les cas dans lesquels un·e plaignant·e invoque, dans un même recours, plusieurs critères de discrimination parmi les critères pris en compte dans cette recherche, ont été rangés dans la catégorie « critères multiples »¹¹². Une partie de ces cas correspondent à des allégations de *discrimination intersectionnelle*. On vise par là des situations dans lesquelles c'est la combinaison de deux caractéristiques protégées qui génère la discrimination, par exemple, le fait d'être une femme de plus de 65 ans ou un homosexuel d'origine marocaine. Autrement dit, la discrimination ne se serait pas produite si la personne ne présentait qu'un seul des critères en jeu, par exemple, s'il s'agissait d'une femme de moins de 65 ans ou d'une personne d'orientation homosexuelle mais d'origine belge. D'autres décisions rangées dans la catégorie « critères multiples » concernent des cas potentiels de *discrimination cumulée* plutôt qu'*intersectionnelle* : il s'agit de situations dans lesquelles les plaignant·es se disent victimes de plusieurs discriminations distinctes, fondées chacune sur un critère différent, qui se cumulent parce qu'elles sont survenues dans un même contexte. C'est le cas, par exemple, d'une femme d'origine étrangère qui se plaindrait, dans un même recours, d'avoir subi un harcèlement au travail en raison de son origine étrangère et d'avoir été licenciée en raison de sa grossesse¹¹³.

Dans la jurisprudence des tribunaux du travail analysée, 17 décisions concernent des « critères multiples ». La combinaison la plus fréquente est celle associant le genre et l'âge (5 décisions), suivie des couples « genre et conviction », « genre et handicap » et « origine et conviction » (3 cas chacun). Dans une décision, ces trois derniers critères – genre, conviction et origine – sont invoqués simultanément (tableau 32). Au total, le genre est le critère le plus souvent en jeu dans les décisions classées dans la catégorie « critères multiples » (13 décisions sur 17),

¹¹¹ Voir AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, op. cit, p. 42-50.

¹¹² Nous n'avons catégorisé comme telles que les décisions portant sur des recours dans lesquels plusieurs des six critères retenus dans le cadre de cette recherche étaient invoqués. Lorsqu'en revanche, était dénoncée une discrimination fondée sur l'un de ces six critères et sur une caractéristique qui n'en faisait pas partie, quoique visée par la loi belge, nous n'avons tenu compte que du critère figurant parmi nos six critères. Par exemple, une décision relative à une allégation de discrimination liée à un handicap et à l'état de santé a été comptabilisée parmi les décisions relatives au handicap.

¹¹³ Précisons que la législation anti-discrimination fédérale telle qu'en vigueur pendant la période considérée dans cette étude (2009-2019), ne faisait pas référence aux concepts de « discrimination intersectionnelle » ou de « discrimination cumulée ». Ces deux notions ont depuis lors été introduites dans cette législation à la faveur de la réforme adoptée le 28 juin 2023 et entrée en vigueur le 30 juillet 2023. Voir not. l'art. 4, 9°, de la loi anti-discrimination, telle que révisé suite à cette réforme.

tandis que l'âge et la conviction se placent en deuxième et troisième position, étant invoqués respectivement dans 7 et 6 décisions portant sur des « critères multiples » (tableau 33).

Tableau 32. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) portant sur des critères multiples selon la combinaison de critères invoqués

Critères	Nombre de décisions
Genre + âge	5
Genre + conviction	3
Origine + conviction	3
Genre + handicap	3
Genre + conviction + origine	1
Genre + origine	1
Âge + handicap	1
Total	17

Tableau 33. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) portant sur des critères multiples selon les critères invoqués

Critère	Nombre de décisions
Genre	13
Conviction	7
Âge	6
Origine	5
Handicap	4

On peut se demander si la proportion de décisions relatives aux différents critères est modifiée lorsqu'on comptabilise les décisions relatives à des critères multiples selon une autre méthode, consistant à les redistribuer parmi les décisions à critère unique en fonction des différents critères sur lesquels elles portent. Autrement dit, selon cette approche alternative, au lieu de considérer les décisions portant sur des critères multiples comme une catégorie à part, on les comptabilise comme si elles constituaient *plusieurs décisions* portant chacune sur un seul critère de discrimination. Après avoir réalisé cet exercice, nous constatons que la

proportion de décisions relatives à certains critères se trouve légèrement rehaussée comparée à la situation dans laquelle les décisions portant sur des critères multiples sont traitées comme une catégorie distincte. C'est surtout le cas pour le genre, avec plus de trois points de pourcentage supplémentaires (50,5% contre 47,1%), et la conviction, qui gagne près de deux points de pourcentage (6,1% de décisions contre 4,3%). En revanche, le classement des critères selon le nombre de décisions qui s'y rapportent ne varie pas (tableau 34).

Tableau 34. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par critère protégé lorsque les décisions portant sur des critères multiples sont comptabilisées parmi les décisions relatives à des critères uniques

Critère	Nombre de décisions	Part du contentieux*
Genre	189	50,5%
Handicap	84	22,5%
Âge	58	15,5%
Origine	34	9,1%
Conviction	23	6,1%
Orientation sexuelle	4	1,1%

* Nombre total de décisions analysées : 374.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent plusieurs critères protégés.

Exemple de lecture : dans 50,5% des décisions analysées (189 décisions sur 374), le critère protégé en jeu, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de critères invoqués, est le genre.

3.3 Les composantes du critère du genre

La catégorie « genre », dans cette étude, recouvre les différents motifs visés par la loi genre dans sa version en vigueur pendant la période prise en compte, à savoir le sexe mais aussi la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre¹¹⁴. Comme nous l'avons déjà observé lors de l'examen de notre corpus global¹¹⁵, ces différentes caractéristiques se révèlent très inégalement représentées dans la jurisprudence. La surreprésentation des décisions relatives à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, déjà observée dans notre corpus global, est encore plus élevée dans la

¹¹⁴ Voir Partie I, section 2.2.

¹¹⁵ Voir Partie II, section 2.2.

jurisprudence des tribunaux du travail en matière d'emploi : elles y représentent plus des trois quarts des décisions relatives au genre (77,3%), contre 69,4% des décisions de première instance liées au genre dans notre corpus global. Un cinquième seulement (21%) des jugements des tribunaux du travail analysés concernent des cas dans lesquels une personne se dit discriminée en raison de son sexe, autrement dit sa qualité d'homme ou de femme (contre 26% de l'ensemble des jugements de première instance). Les décisions portant sur une allégation de discrimination découlant soit d'un changement de sexe (3 décisions), soit de l'identité ou de l'expression de genre (1 décision) restent marginales (tableau 35, à comparer avec le tableau 10).

Tableau 35. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) relatives au genre selon la dimension de genre concernée

Dimension de genre	Nombre de décisions	Part du contentieux
Grossesse / Maternité	136	77,3%
Sexe	36	20,5%
Changement de sexe	3	1,7%
Identité ou expression de genre	1	0,6%
Total	176	100%

Si la grossesse et l'accouchement sont des motifs protégés de discrimination aux termes de la loi genre et des décrets et ordonnances anti-discrimination, les femmes enceintes ou ayant récemment accouché bénéficient également d'une protection spécifique contre le risque de licenciement instituée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail¹¹⁶. Lorsque l'on examine plus étroitement les décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi relatives à une situation de grossesse ou d'accouchement, on constate qu'une très large majorité d'entre elles (98 cas sur 136, soit 72,1%) concernent un recours fondé sur cet article 40 de la loi de 1971¹¹⁷. Cette disposition est souvent invoquée seule (61 cas sur 136, soit 44,9%) mais

¹¹⁶ Voir *supra* Partie I, section 2.2, spéc. note 26.

¹¹⁷ Ces 98 décisions incluent uniquement les décisions classées comme portant exclusivement sur le genre, à l'exclusion des décisions relatives à des « critères multiples ». Parmi les décisions portant sur des « critères multiples », 4 concernent notamment une allégation de discrimination liée à la grossesse et fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Ceci explique que le nombre de décisions relatives à des recours fondés sur la loi de 1971 figurant dans le tableau 36 ci-dessous est de 102 : il prend en compte à la fois les décisions portant exclusivement sur le genre (au nombre de 98) et celles relatives à des critères multiples (au nombre de 4). Voir aussi, à cet égard, le tableau 37.

l'est parfois conjointement avec la loi genre ou un décret ou ordonnance interdisant la discrimination entre hommes et femmes (37 cas, soit 27,2%). Dans une minorité de cas (33 décisions sur 136, soit 24,3%), la demande relative à une discrimination alléguée liée à la grossesse ou à la maternité s'appuie uniquement sur la loi genre ou un décret ou ordonnance anti-discrimination, à l'exclusion de la loi de 1971¹¹⁸.

Comment expliquer la surreprésentation des affaires basées sur cet article 40 de la loi du 16 mars 1971 parmi nos décisions des tribunaux du travail relatives à l'emploi ? Deux facteurs explicatifs peuvent être proposés. D'abord, cette disposition spécifique est ancienne, elle date de 1971, alors que les premières dispositions interdisant la discrimination liée au sexe dans l'emploi ont été adoptées en 1978¹¹⁹, et que la première loi entièrement consacrée à la discrimination entre hommes et femmes date de 1999¹²⁰, laquelle a depuis été remplacée par la loi genre du 10 mai 2007. On peut supposer dès lors que cette disposition est bien connue des avocat-es et des syndicats susceptibles de conseiller les travailleuses confrontées à une rupture unilatérale de leur relation de travail pendant leur grossesse ou peu après leur accouchement. Ensuite et surtout, cette disposition crée un régime particulièrement favorable sur le plan de la preuve : dès lors qu'une travailleuse établit en justice qu'elle a été licenciée pendant la période de protection fixée par la loi et que son employeur était informé de sa grossesse, le licenciement est présumé être motivé par sa grossesse ou sa maternité¹²¹. C'est à l'employeur de prouver, le cas échéant, que le licenciement se fonde en réalité sur un autre motif. Les lois anti-discrimination générales introduisent également un assouplissement des règles de preuve à travers un mécanisme de partage de la charge de la preuve : elles prévoient, comme le requiert le droit de l'Union européenne, que dans le cadre des procédures pour discrimination, à l'exception des procédures pénales, lorsque le plaignant ou la plaignante établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, le juge peut établir une présomption de discrimination. Il revient alors à la partie mise en cause de renverser, le cas échéant, cette présomption en démontrant que la mesure repose

¹¹⁸ Dans 4 décisions parmi les 135 relatives à une situation de grossesse ou de maternité, aucune information n'est fournie sur la loi invoquée par la plaignante.

¹¹⁹ L'interdiction de discriminer dans l'emploi à raison du sexe a été établie initialement dans le titre V de la Loi du 4 août 1978 sur la réorientation économique.

¹²⁰ 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.

¹²¹ Cette période de protection débute au moment où l'employeur a été informé de la grossesse de la travailleuse et prend fin un mois après la fin de son congé de maternité. Plus précisément, la travailleuse est protégée contre tout « acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail », selon les termes de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

en réalité sur des motifs non discriminatoires¹²². Mais ce mécanisme général est moins précis et son application par les juges se révèle beaucoup plus aléatoire pour la partie plaignante. De fait, le manque de preuve aux yeux des juges demeure l'une des causes les plus fréquentes d'échec des recours pour discrimination en Belgique¹²³. On peut supposer dès lors que le régime favorable sur le plan de la preuve institué par l'article 40 de la loi de 1971 a pour effet d'inciter les intermédiaires du droit tels que les avocat·es, les syndicats ou les juristes de l'IEFH, à rassurer les plaignantes qui se trouvent dans les conditions fixées par cette disposition quant à leurs chances de succès, renforçant dès lors leur détermination à agir en justice.

On constate cependant que dans près d'un quart des cas relatifs à une discrimination alléguée pour cause de grossesse ou de maternité (24,3% des jugements pertinents des tribunaux du travail au sein de notre corpus), les plaignantes se fondent exclusivement sur une autre législation que la loi du 16 mars 1971. Plusieurs raisons peuvent expliquer que la loi de 1971 ne soit pas invoquée par certaines plaignantes dans ce type de situations. Ce choix répond généralement au constat que la travailleuse n'est pas couverte par la protection établie par la loi du 16 mars 1971 : tel sera le cas, par exemple, d'une travailleuse licenciée pour cause de maternité mais après le délai de protection fixé par cette loi, d'une travailleuse discriminée parce qu'elle a entamé un traitement de fertilité mais qui n'est pas encore enceinte, ou encore d'une travailleuse qui voit son contrat rompu suite à une procédure d'adoption. Toutes ces situations, bien que liées à la grossesse ou à la maternité, échappent au champ d'application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

¹²² Voir, dans la législation fédérale, l'art. 28, § 1^{er}, de la loi anti-discrimination » ; l'art. 30, § 1^{er}, de la loi anti-racisme et l'art. 33, § 1^{er}, de la loi genre.

¹²³ Voir not. J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit.

4. Les types de discrimination allégués

La législation belge anti-discrimination distingue plusieurs formes de discrimination. Celles-ci correspondent aux catégories reconnues par le droit de l'Union européenne : la discrimination directe, la discrimination indirecte, le refus d'aménagement raisonnable à une personne en situation de handicap, le harcèlement discriminatoire¹²⁴, l'injonction de discriminer et les représailles en réponse à une plainte pour discrimination¹²⁵. Nous avons cherché à savoir combien de jugements des tribunaux du travail en matière d'emploi avaient trait à chacune de ces catégories de discrimination. Aux différents types de discrimination distingués par la loi, nous avons ajouté une catégorie supplémentaire, correspondant aux cas dans lesquels une plaignante invoque le dispositif de protection des femmes enceintes ou ayant récemment accouché institué par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971¹²⁶.

Nos résultats indiquent que le type de discrimination le plus fréquemment invoqué par les plaignant·es est la discrimination directe. Ce résultat ne surprend pas : la discrimination directe correspond en effet à la notion de discrimination telle qu'elle a été initialement définie en droit et telle qu'elle reste généralement comprise dans le langage courant, à savoir la discrimination qui survient lorsqu'une personne est moins bien traitée qu'une autre en raison d'un ou plusieurs critère(s) protégé(s). Plus d'un tiers (36,1%) de nos décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi ont trait à une allégation de discrimination directe. Dans de nombreux cas, cependant, la discrimination directe est invoquée conjointement à une autre catégorie de discrimination. Il n'est pas rare en effet qu'un plaignant ou une plaignante se dise victime de *plusieurs formes* de discrimination, par exemple, lorsqu'il ou elle dénonce à la fois une discrimination directe et une discrimination indirecte, ou un refus d'aménagement raisonnable et un harcèlement lié à un handicap. Une même décision peut donc concerner plusieurs types de discrimination.

La consécration du concept de discrimination indirecte, issu du droit de l'Union européenne, représentait l'une des innovations importantes de la réforme du droit anti-discrimination

¹²⁴ Nous incluons dans cette catégorie le harcèlement fondé sur un critère prohibé de discrimination et le harcèlement sexuel.

¹²⁵ Nous incluons dans cette dernière catégorie tous les cas dans lesquels la partie plaignante se dit victime de représailles suite à une plainte, qu'il s'agisse d'une plainte pour harcèlement discriminatoire ou pour toute autre forme de discrimination. Précisons cependant que ces deux situations relèvent de législations différentes : les représailles suite à une plainte pour harcèlement discriminatoire sont interdites par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art. 32terdecies). Les représailles suite à une plainte pour toute autre forme de discrimination sont prohibées par les différentes législations anti-discrimination (voir art. 17 de la loi anti-discrimination ; art. 15 de la loi anti-racisme ; art. 22 de la loi genre).

¹²⁶ Voir Partie I, section 2.2, spéc. note 26.

adoptée au début des années 2000. Cette notion permet de reconnaître le caractère discriminatoire de mesures « apparemment neutres », parce qu’elles sont formulées de façon générale, mais qui, en pratique, désavantagent tout particulièrement les personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés¹²⁷, sans être justifiées par un objectif légitime ou sans reposer sur des moyens adéquats et proportionnés. Par exemple, lorsque les autorités d’un État établissent comme condition d’admission au concours d’entrée à l’école de police l’exigence de mesurer au moins 1,70 mètre, il s’agit d’une mesure en apparence neutre puisqu’elle s’applique à toutes et tous de façon identique, mais qui, en pratique, désavantage les femmes car celles-ci sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à atteindre cette taille. À moins de pouvoir démontrer que cette exigence est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires, cette mesure constitue une discrimination indirecte¹²⁸. Autre exemple, le fait, pour une entreprise, d’accorder aux travailleurs à temps partiel un salaire-horaire plus faible que celui appliqué aux travailleurs à temps plein, est une mesure en principe neutre du point de vue du genre. Mais lorsqu’il s’avère qu’au sein de cette entreprise, un nombre considérablement plus élevé de femmes que d’hommes travaillent à temps partiel, cette mesure peut être jugée indirectement discriminatoire en raison du sexe¹²⁹. Nos résultats montrent que la notion de discrimination indirecte reste cependant peu invoquée par les plaignant·es : 14,4% seulement des décisions des tribunaux du travail en matière d’emploi, au sein de notre corpus, portent sur une allégation de discrimination indirecte.

Les recours pour violation de la protection des femmes enceintes ou ayant récemment accouché, instituée par la loi du 16 mars 1971, sont en revanche particulièrement nombreux, ainsi qu’on l’a déjà relevé : plus d’un quart des décisions (27,3%) examinées font suite à un tel recours, alors que ce type de discrimination ne concerne qu’un seul critère protégé, à savoir le genre.

11,8% des décisions analysées ont trait à une allégation de refus d’aménagement raisonnable : ce résultat n’est pas négligeable si l’on tient compte du fait que là encore, il s’agit d’une catégorie de discrimination propre à un seul critère protégé, à savoir le handicap. Notons également que cette notion était neuve en droit belge lorsqu’elle a été introduite

¹²⁷ La loi définit la discrimination indirecte comme une disposition, un critère ou une pratique « apparemment neutre » mais « susceptible d’entraîner, par rapport à d’autres personnes, un désavantage particulier pour les personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégé » (voir not. art. 4, 8°, de la loi anti-discrimination).

¹²⁸ Cf. Cour de justice de l’Union européenne, arrêt *Ypourgos Esoterikon et Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton c. Maria-Eleni Kalliri* 18 octobre 2017, aff. C-409/16.

¹²⁹ Cf. not. Cour de justice de l’Union européenne, *Bilka-Kaufhaus GmbH contre Karin Weber von Hartz*, arrêt du 13 octobre 1986, aff. C-170/84, § 29 et *Helga Nimz c. Freie und Hansestadt Hamburg*, arrêt du 7 février 1991, aff. C-184/89, § 12.

dans la législation en 2003, lors de la première transposition de la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000.

La proportion de décisions portant sur une allégation de harcèlement discriminatoire apparaît en revanche relativement faible eu égard au fait qu'il s'agit cette fois d'une forme de discrimination susceptible d'être liée à tout critère protégé¹³⁰ : 9,1% des décisions examinées concernent un·e plaignant·e se disant victime de harcèlement en raison de l'un des critères protégés retenus dans cette recherche. La proportion de recours relatifs à des mesures alléguées de représailles suite à une plainte pour harcèlement discriminatoire ou pour une autre forme de discrimination est presque identique, une telle allégation se retrouvant dans 8,8% de nos décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi¹³¹.

Dans plus d'un cinquième des cas (21,9% des décisions analysées), ni la partie plaignante ni le tribunal ne précisent de quelle catégorie de discrimination il est question. Nous avons rangé ces décisions dans la catégorie « discrimination non précisée ». Elles représentent, au sein de notre corpus, la troisième catégorie de discrimination la plus fréquente devant les tribunaux du travail en matière d'emploi, après la discrimination directe et le dispositif de protection des femmes enceintes ou ayant récemment accouché fondé sur la loi de 1971.

Enfin, nous n'avons trouvé aucune décision concernant une allégation d'injonction de discriminer dans la jurisprudence des tribunaux du travail analysée (tableau 36, page suivante).

¹³⁰ La catégorie « harcèlement », au sens utilisé ici, recouvre à la fois le harcèlement fondé sur un critère prohibé de discrimination et le harcèlement sexuel.

¹³¹ Notons que parmi les plaignant·es qui se disent victimes de représailles, la majorité dénoncent des représailles faisant suite à une plainte pour harcèlement (23 décisions) et fondent leur recours sur l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans les autres cas, les plaignant·es, invoquant l'une des lois anti-discrimination, allèguent avoir été la cible de représailles suite à une plainte portant sur une autre forme de discrimination (10 décisions).

Tableau 36. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le type de discrimination allégué

Type de discrimination	Nombre de décisions	Part du contentieux*
Discrimination directe	135	36,1%
Art. 40 Loi 71 (maternité)	102	27,3%
Pas précisé	82	21,9%
Discrimination indirecte	54	14,4%
Refus d'aménagement raisonnable	44	11,8%
Harcèlement	34	9,1%
Représailles	33	8,8%

* Nombre total de décisions analysées : 374.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent des allégations portant sur plusieurs types de discrimination.

Exemple de lecture : dans 36,1% des décisions analysées (135 décisions sur 374), le type de discrimination en jeu, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de discriminations alléguées, est une discrimination directe.

Lorsque l'on croise les variables « types de discrimination » et « critères protégés », une réalité plus contrastée apparaît. On observe en effet que certaines formes de discrimination sont plus souvent invoquées en lien avec certains critères qu'avec d'autres. Autrement dit, des types différents de discrimination tendent à être dénoncés selon que le genre, l'origine, le handicap, l'âge ou encore une conviction est en jeu (tableau 37).

De façon notable, alors qu'une discrimination indirecte n'est en jeu que dans 14,4% de l'ensemble de nos décisions de tribunaux du travail en matière d'emploi, elle l'est en revanche dans trois quarts des décisions relatives à la conviction (12 décisions sur 16). Dans la majorité de ces cas, c'est une interdiction de porter des signes religieux ou convictionnels au travail qui est contestée : les plaignantes allèguent que, bien que cette mesure a été formulée de façon générale en visant tout signe religieux ou convictionnel, en pratique, elle désavantage tout particulièrement les travailleuses de confession musulmane car leur religion, contrairement à d'autres, prescrit le port d'un signe spécifique. Souvent, ces plaignantes invoquent simultanément une discrimination directe, en s'appuyant sur un raisonnement différent (tableau 37).

On observe également que le harcèlement discriminatoire est surtout invoqué en lien avec le genre et l'origine¹³². À l'inverse, aucune décision relative à une allégation de harcèlement n'a trait à l'âge, et une seule d'entre elles, figurant parmi les décisions relatives à des critères multiples, concerne une conviction¹³³. De même, la majorité des décisions relatives à une allégation de représailles suite à une plainte concernent soit le genre, soit l'origine¹³⁴ (tableau 37).

Dans le cas du handicap, ce sont les allégations de refus d'aménagement raisonnable qui sont les plus fréquentes : 55% des décisions en matière de handicap y ont trait. Ce résultat donne à penser que cette catégorie de discrimination, qui était nouvelle en droit belge lors de la transposition des directives européennes de 2000, trouve une résonance importante dans l'expérience des personnes en situation de handicap (tableau 37). Enfin, pour ce qui est de l'âge, une majorité de décisions (53,8%) concernent des allégations de discrimination directe (tableau 37). Un grand nombre de recours liés à l'âge portent en effet sur des limites d'âge pour l'accès ou l'exercice de certaines activités, inscrites dans des lois ou des contrats. On notera que dans ces situations, la preuve du lien entre le critère protégé et la mesure contestée ne soulève pas de difficulté puisqu'il est explicité dans un document écrit¹³⁵.

¹³² Sur un total de 34 décisions relatives à une allégation de harcèlement, 17 concernent le genre et 12 ont trait à l'origine, dont 10 relatives exclusivement à l'origine et 2 portant sur des critères multiples, parmi lesquels l'origine.

¹³³ La plaignante, dans cette affaire, disait avoir été harcelée à la fois en raison de son origine, de sa conviction et de sa grossesse.

¹³⁴ Sur un total de 33 décisions, 12 concernent le genre et 12 l'origine, dont une relative à des critères multiples parmi lesquels l'origine.

¹³⁵ À titre de comparaison, on rencontre beaucoup plus rarement, dans la jurisprudence examinée, des situations dans lesquelles une partie plaignante est en mesure de produire un document indiquant explicitement que la décision contestée se fonde sur son origine. Voir à ce sujet nos observations *supra* Partie III-A, section 3.1 et notre article J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit.

Tableau 37. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de discrimination pour chaque critère protégé

Critère \ Type de discrimination	Discrimination directe	Art. 40 Loi 71 (maternité)	Pas précisé	Discrimination indirecte	Refus d'aménagement raisonnable	Harcèlement	Représailles	Total*
Genre	30,1% (53)	55,7% (98)	15,3% (27)	9,7% (17)	NP	9,7% (17)	6,8% (12)	100% (176)
Handicap	37,5% (30)	NP	26,3% (21)	13,8% (11)	55% (44)	5% (4)	6,3% (5)	100% (80)
Âge	53,8% (28)	NP	36,5% (19)	15,4% (8)	NP	0% (0)	1,9% (1)	100% (52)
Origine	17,2% (5)	NP	20,7% (6)	3,4% (1)	NP	34,5% (10)	37,9% (11)	100% (29)
Critères multiples	41,2% (7)	23,5% (4)	47,1% (8)	29,4% (5)	0% (0)	11,8% (2)	5,9% (1)	100% (17)
Conviction	68,8% (11)	NP	0% (0)	75% (12)	NP	0% (0)	6,3% (1)	100% (16)
Orientation sexuelle	25% (1)	NP	25% (1)	0% (0)	NP	25% (1)	50% (2)	100% (4)

* Nombre total de décisions analysées : 374 (détail par critère : genre : 176 ; handicap : 80 ; âge : 52 ; origine : 29 ; critères multiples : 17 ; conviction : 16 ; orientation sexuelle : 4). Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent des plaignant·es dénonçant plusieurs types de discrimination. Exemple de lecture : dans 30,1% des décisions relatives à une allégation de discrimination de genre (53 décisions sur 176), le type de discrimination en jeu, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de discriminations alléguées, est une discrimination directe.

5. L'aspect de la relation de travail en jeu

La discrimination dénoncée par la partie plaignante peut être liée à différents aspects de la relation de travail : embauche, conditions de travail, rémunération ou encore licenciement. Elle peut aussi consister en un refus d'aménagement raisonnable ou une allégation de harcèlement discriminatoire. Une même décision peut par ailleurs avoir trait à *plusieurs* aspects de la relation de travail : par exemple, lorsqu'une personne se plaint de s'être vu refuser un aménagement raisonnable et d'avoir été licenciée à cause de son handicap, ou lorsqu'une travailleuse affirme avoir perçu une rémunération moindre de celle de collègues masculins effectuant un travail comparable et avoir été harcelée en raison de son sexe.

Sur ce plan, la jurisprudence se révèle très peu diversifiée : sur nos 374 décisions des tribunaux du travail relatives à l'emploi, 298, autrement dit, près de 80%, concernent une allégation de discrimination dans un licenciement ou une autre forme de rupture de la relation de travail. Le deuxième type de litige le plus représenté consiste dans le refus allégué d'aménagement raisonnable. Des contestations de ce type ne se rencontrent cependant que dans 11,8% des jugements des tribunaux du travail examinés. Ce résultat est néanmoins notable eu égard au fait que cette forme de discrimination ne peut être invoquée qu'en lien avec *un seul* des critères protégés, à savoir le handicap. 9,1% des décisions ont trait à des allégations de harcèlement discriminatoire. Le nombre de recours pour discrimination à l'embauche apparaît peu élevé, avec 28 décisions, soit 7,5% de la jurisprudence analysée des tribunaux du travail. La proportion d'affaires relatives à une discrimination alléguée dans la rémunération est encore plus faible, représentant seulement 3,7% des décisions analysées (tableau 38, page suivante).

Tableau 38. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon l'aspect de la relation de travail en jeu

Aspect de la relation de travail en jeu	Nombre de décisions	Part du contentieux*
Licenciement ou autre forme de rupture	298	79,7%
Refus d'aménagement raisonnable	44	11,8%
Harcèlement	34	9,1%
Embauche	28	7,5%
Conditions de travail	19	5,1%
Rémunération	14	3,7%
Autres**	7	1,9%

* Total des décisions analysées : 374

Chaque ligne se lit séparément. À noter que certaines décisions concernent des allégations de discrimination portant sur plusieurs aspects de la relation de travail.

Exemple de lecture : dans 79,7% des décisions analysées (298 décisions sur 374), l'aspect de la relation de travail en jeu, ou l'un d'entre eux en cas de pluralité de discriminations alléguées, consiste en un licenciement ou une autre forme de rupture de la relation de travail.

** Cette catégorie inclut notamment trois décisions relatives à un refus de promotion et un cas dans lequel la partie plaignante se dit victime de représailles consistant en une retenue sur salaire. À noter que les autres cas dans lesquels la partie plaignante se plaint de représailles concernent tous un licenciement et ont donc été rangés dans la catégorie « licenciement ».

Comment expliquer qu'une part si importante des affaires recensées concernent une rupture de la relation de travail ? Et qu'à l'inverse, le nombre de recours portant sur une discrimination à l'embauche soit si faible, alors que plusieurs études basées sur des tests de situation indiquent que celle-ci est fréquente sur le marché du travail belge ?¹³⁶ Plusieurs hypothèses peuvent être formulées à cet égard, sur la base des entretiens que nous avons réalisés avec des professionnels du droit spécialisés dans le contentieux de la discrimination¹³⁷.

¹³⁶ Sur la notion de test de situation, voir *supra* note 98. Pour des exemples d'études basées sur cette méthode réalisées en Belgique, voir *supra* note 99.

¹³⁷ Sept avocat·es spécialisé·es en droit du travail (quatre francophones et trois néerlandophones) et 6 juristes travaillant pour Unia ou l'IEFH ont été interviewé·es dans le cadre de cette recherche. Les analyses basées sur ces entretiens (ainsi que les autres entretiens réalisés dans le cadre de cette étude) feront l'objet de publications ultérieures.

D'abord, au vu de l'importance que revêt l'exercice d'un emploi dans la vie des individus, d'un point de vue financier mais aussi social, la cessation d'une relation de travail dans des conditions jugées injustes est vécue très douloureusement par les personnes qui la subissent et susciterait une plus grande motivation à entreprendre une démarche judiciaire que le fait d'être privé de la seule possibilité, toujours aléatoire, d'être sélectionné pour un poste.

Ensuite, il est plus fréquent de disposer d'éléments de preuve, fussent-ils indirects, permettant d'étayer une allégation de discrimination lorsqu'on conteste un licenciement (ou une autre forme de rupture) qu'un refus d'embauche. La discrimination à l'embauche ne laisse souvent pas de trace matérielle. Les employeurs n'ont pas l'obligation de motiver le refus d'une candidature à un poste et il est rare qu'ils ou elles évoquent un critère protégé pour justifier une telle décision. La discrimination peut même être pratiquée de façon inconsciente par certains employeurs, qui ne réalisent pas forcément l'influence que des préjugés peuvent avoir sur leurs décisions¹³⁸. Par conséquent, une part importante des personnes victimes de discrimination à l'embauche ignorent que leur candidature à un emploi a été rejetée pour des motifs discriminatoires. Et celles qui ont des raisons de soupçonner un refus discriminatoire, n'ont souvent pas ou peu d'éléments matériels permettant d'étayer leurs soupçons. Une relation de travail qui s'étend dans le temps, en revanche, entraîne généralement des échanges de courriers avec l'employeur, des évaluations, des observations de collègues, qui peuvent, le cas échéant, être mobilisés à titre de preuve en cas de recours en justice. En outre, la Convention collective du travail n°109 reconnaît aux travailleurs et travailleuses le droit d'être informé·es des motifs concrets qui ont conduit à leur licenciement¹³⁹.

Enfin, une personne qui conteste un licenciement est plus susceptible que celle qui se plaint de ne pas avoir été recrutée de pouvoir s'appuyer sur d'autres fondements juridiques que la discrimination. Cette pluralité de fondements possibles accroît a priori ses chances de succès, et donc sa propension à agir en justice, le tribunal qui rejetterait la demande relative à la discrimination étant néanmoins susceptible de déclarer fondée une autre demande formulée

¹³⁸ À ce sujet, voir not. John F. DOVIDIO, « On the Nature of Contemporary Prejudice: The Third Wave », *Journal of Social Issues*, 57-4, 2001, p. 829-849 ; Nilanjana DASGUPTA, « Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations », *Social Justice Research*, 17, 2004, p. 143-169 ; Anthony G. GREENWALD et Linda Hamilton KRIEGER, « Implicit Bias: Scientific Foundations », *California Law Review*, 94-4, 2006, p. 945-968 ; Stéphanie DELROISSE, Ginette HERMAN et Vincent YZERBYT, « La justification au cœur de la discrimination : vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs », *Revue internationale de psychologie sociale*, 25-2, 2012, p. 73-96.

¹³⁹ Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. Les travailleurs et travailleuses concernées peuvent demander, dans un délai déterminé, à leur employeur, des explications sur les motifs de leur licenciement afin de leur permettre d'en apprécier le caractère raisonnable.

dans le même recours. Nous avons examiné cette question dans la jurisprudence des juridictions du travail prononcée entre 2015 et 2019 en matière de discrimination dans l'emploi liée à nos six critères : il apparaît que parmi les 235 décisions identifiées relatives à un licenciement, 159 d'entre elles, soit 66%, concernent des affaires dans lesquelles les plaignant-es s'appuient sur plusieurs fondements juridiques pour contester la rupture de la relation de travail. Par contre, parmi les 26 décisions relatives à une discrimination alléguée à l'embauche, 4 seulement concernent des cas dans lesquels la partie plaignante formule une autre demande que celle tendant à la reconnaissance d'une discrimination liée à l'un de nos six critères, dont 3 consistent en réalité en une allégation de discrimination fondée sur un autre critère que les six retenus dans cette recherche¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Sur les interactions entre la demande de reconnaissance d'une discrimination liée à l'un des six critères retenus dans cette recherche et les autres demandes éventuellement formulées dans le même recours, voir *infra* Partie III-B, section 8.

B. Le taux de succès et d'échec des plaignant·es

Nous analysons à présent le taux de succès et d'échec des parties plaignantes devant les cours et tribunaux du travail dans les affaires de discrimination dans l'emploi liée aux six critères retenus dans cette étude. Nous commençons par préciser la façon dont nous avons calculé ce taux de succès (1), avant d'exposer le taux de succès global des plaignant·es dans la jurisprudence examinée (2). Nous procédons ensuite à une évaluation de l'impact de différents facteurs sur le taux de succès des plaignant·es, à savoir le critère protégé invoqué (3), le type de discrimination allégué (4), la nature des parties (5), le type de représentation en justice des plaignant·es (6) et l'aspect de la relation de travail en jeu (7).

Pour déterminer le caractère significatif ou non des résultats, un test chi-carré d'indépendance a été réalisé pour tous les tableaux avec un seuil de significativité de 0,05. Dans les cas où les conditions d'application du test chi-carré n'étaient pas réunies (effectif inférieur à 5), il a été remplacé par un test exact de Fisher.

Nous nous interrogeons par ailleurs sur l'influence que peut avoir, sur le résultat de la procédure, le fait que, dans certaines affaires, d'autres demandes que celle tendant à la reconnaissance d'une discrimination liée à nos six critères sont formulées par les plaignant·es (7). Nous montrons enfin comment le taux de succès des plaignant·es a évolué au cours du temps (8).

1. Le taux de succès des plaignant·es : mode de calcul

Le taux de succès que nous analysons dans cette section est le taux de succès des personnes ou organisations qui ont introduit l'action en justice visant à faire reconnaître une discrimination. En d'autres termes, nous cherchons à déterminer quelle est, sur l'ensemble de la jurisprudence examinée, la proportion de décisions qui se concluent par un constat de discrimination et donnent dès lors gain de cause à la partie dénonçant une discrimination. La notion de « taux de succès » est entendue en ce sens dans l'analyse tant des jugements de première instance (rendus par les tribunaux du travail) que des arrêts d'appel (prononcés par les cours du travail). Pour ce qui concerne les arrêts d'appel, nous parlerons dès lors de « taux de succès » pour désigner le taux d'affaires tranchées en faveur de la partie qui dénonce une discrimination, que celle-ci soit ou non à l'origine du recours en appel.

Pour calculer ce taux de succès, nous avons uniquement pris en compte les décisions définitives dans lesquelles la Cour ou le tribunal se prononce sur la demande de reconnaissance d'une discrimination. Nous avons donc exclu de ce calcul les décisions dans lesquelles la juridiction sursoit à statuer, autrement dit, reporte sa décision sur la question de

la discrimination, par exemple, parce qu'elle ordonne une mesure d'instruction ou soumet une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ou à la Cour de justice de l'Union européenne. Nous avons également écarté les décisions qui déclarent la demande relative à la discrimination sans objet. Dans ces deux types de décisions, en effet, les juges ne se prononcent pas sur la demande tendant à faire reconnaître une discrimination. Sur les 612 décisions des juridictions du travail relatives à une discrimination dans l'emploi liée à nos six critères collectées dans cette recherche, ces choix nous ont conduit à écarter 29 décisions. Le calcul du taux de succès des plaignant·es a donc porté sur 583 décisions, parmi lesquelles 357 jugements de première instance et 226 arrêts d'appel.

Au sein de ce corpus, nous avons rangé les décisions en deux catégories selon la conclusion à laquelle a abouti la juridiction saisie :

- Les décisions dans lesquelles la cour ou le tribunal constate une discrimination sont considérées comme des succès pour la partie plaignante. Dans les tableaux présentés dans cette section, elles sont comptabilisées dans la colonne « constat » (pour « constat de discrimination »).
- Les décisions dans lesquelles la juridiction ne constate pas de discrimination sont considérées comme des échecs pour la partie plaignante. Elles sont comptabilisées dans la colonne « pas de constat » (pour « pas de constat de discrimination ») dans les tableaux ci-dessous. Cette catégorie inclut trois cas de figure possibles :
 - a. Les cas dans lesquels la cour ou le tribunal déclare que la discrimination n'est pas établie¹⁴¹ ;
 - b. Les cas dans lesquels la juridiction se déclare incompétente pour connaître la demande tendant à faire reconnaître une discrimination ;
 - c. Les cas dans lesquels la juridiction juge la demande tendant à faire reconnaître une discrimination irrecevable¹⁴².

Dans ce calcul, nous avons pris en compte tant les jugements de première instance (rendus par un tribunal du travail) que les arrêts d'appel (prononcés par une cour du travail). Certes, un succès en première instance ne signifie pas forcément un succès définitif du recours : en

¹⁴¹ Cette conclusion peut elle-même correspondre à deux cas de figure possible : soit la juridiction juge que les preuves fournies par la partie plaignante sont insuffisantes pour démontrer une discrimination ; soit elle estime que la partie défenderesse a prouvé que la mesure contestée reposait sur des motifs non discriminatoires.

¹⁴² Les décisions qui concluent à l'irrecevabilité de la demande ou à l'incompétence de la juridiction saisie ont été prises en compte dans le calcul du taux de succès car elles peuvent comporter une discussion de l'interprétation des législations anti-discrimination. Elles sont donc pertinentes pour évaluer les difficultés rencontrées par les personnes agissant en justice sur la base de ces législations à obtenir gain de cause.

cas d'appel, la décision d'un tribunal du travail peut être infirmée par une cour du travail, auquel cas l'affaire se soldera en définitive par un échec pour la partie plaignante. Un arrêt de cour du travail peut lui-même faire l'objet d'un pourvoi en cassation, quoique de tels recours sont rares. En cas de cassation de l'arrêt, l'affaire sera réexaminée par une autre cour du travail qui pourrait décider dans un sens différent de la précédente. Notre objectif, cependant, est moins de déterminer le taux de succès *final* des parties plaignantes que de mettre en lumière dans quelle mesure celles-ci parviennent ou non à convaincre les juges de l'existence d'une discrimination. De ce point de vue, tant les jugements de première instance que les arrêts d'appel sont pertinents pris isolément. C'est pourquoi nous avons choisi d'inclure les décisions des tribunaux du travail comme celles des cours du travail dans le calcul du taux de succès des parties plaignantes.

2. Le taux de succès des plaignant·es devant les juridictions du travail : résultats globaux

Sur l'ensemble des décisions définitives de notre corpus relatives à une discrimination dans les relations de travail liées à nos six critères prononcées par les cours et tribunaux du travail, 38,9% débouchent sur un constat de discrimination. Tel est donc le taux de succès moyen des personnes agissant pour discrimination dans l'emploi liée à nos six critères devant les juridictions du travail, tel qu'il ressort de l'analyse des 583 décisions prononcées entre 2009 et 2019 prises en compte dans cette étude. À l'inverse, 61,1% des décisions examinées se soldent par une absence de constat de discrimination et donc par un échec pour le plaignant ou la plaignante (tableau 39, page suivante).

On constate peu de variation entre le premier et le deuxième degré de juridiction : le taux de succès des plaignant·es est de 38,1% en première instance et de 40,3% en appel (tableau 39).

Les décisions se soldant par un constat d'incompétence de la juridiction ou d'irrecevabilité de la demande sont peu nombreuses : on en compte respectivement 4 et 13 en première instance (5% des jugements des tribunaux du travail) et 1 et 8 en appel (4% des arrêts des cours du travail) (tableau 39). Aussi, dans la suite de nos analyses, pour simplifier la lecture de nos résultats, nous inclurons dans une même catégorie, intitulée « pas de constat », les décisions dans lesquelles la juridiction conclut que la discrimination n'est pas établie, se déclare incompétente ou juge la demande irrecevable. Toutes ces décisions constituent en effet des échecs pour la partie plaignante.

Tableau 39. Distribution des décisions des cours et tribunaux du travail (emploi) selon leur résultat

Résultat Juridiction	Constat de discrim.	Pas de constat de discrimination			Taux de succès	Taux d'échec	Nombre de décisions
		Discrim. non établie	Incompétence	Irrecevabilité			
Tribunaux du travail	136	204	4	13	38,1%	61,9%	357
Cours du travail	91	126	1	8	40,3%	59,7%	226
Total	227	330	5	21	38,9%	61,1%	583

Ce taux de succès moyen de 38,9%, correspondant à un taux d'échec de 61,1%, doit-il être considéré comme faible ou élevé ? Pour répondre à cette question, il faudrait pouvoir comparer ce résultat avec le taux de succès moyen des plaignant-es dans d'autres contentieux traités par les juridictions du travail ou d'autres juridictions. On manque cependant de données de cet ordre en Belgique. Nous n'avons connaissance que d'une seule étude visant à établir, sur un plan statistique, le taux de succès et d'échec des parties plaignantes devant certaines juridictions belges. Il s'agit d'une recherche exploratoire, réalisée sous la coordination d'Elise Dermine et de Magali Verdonck, chercheuses à l'ULB¹⁴³, à partir d'un échantillon représentatif d'affaires relatives à divers types de litiges en matière de contrat de travail, introduites devant les divisions d'Anvers et de Charleroi des tribunaux du travail correspondants en 2005, 2006, 2008, 2009 et 2019¹⁴⁴. L'échantillon de décisions s'élève à 1.017 pour la division de Charleroi et à 1.135 pour la division d'Anvers¹⁴⁵. De façon notable,

¹⁴³ Base de données du contentieux des juridictions du travail développée par le Centre de droit public et social et le Centre d'économie appliquée (DULBEA) de l'ULB dans le cadre des projets stratégiques 2022.

¹⁴⁴ Rappelons que le paysage judiciaire a été réformé en 2014. Avant cette réforme, la division de Charleroi constituait l'une des trois divisions du tribunal du travail de Charleroi, lequel a été supprimé lors de cette réforme. Depuis lors, la division de Charleroi fait partie des six divisions composant le tribunal du travail du Hainaut. Quant à la division d'Anvers, elle fait partie du tribunal du travail d'Anvers.

¹⁴⁵ La taille de l'échantillon par année prise en compte varie entre 183 et 317 affaires.

les taux de succès des plaignant·es observés dans cette étude sont nettement plus élevés que ceux que nous avons constatés dans notre recherche : en moyenne, sur les cinq années examinées, 76% des actions introduites par des travailleur·ses devant le tribunal du travail du Hainaut, section Charleroi et le tribunal du travail d'Anvers, section Anvers, ont été déclarées fondées ou partiellement fondées. Plus précisément, dans le cas de la division de Charleroi, 76,3% des affaires introduites par un ouvrier·e, et 71,7% de celles initiées par un·e employé·e, ont débouché sur une décision favorable à celui-ci ou celle-ci. Dans la division d'Anvers, ce taux monte à 87,8% de succès dans le cas des ouvrier·es et 83,3% pour les employés (tableaux 40 et 41).

Tableau 40. Taux de succès des recours (divers type de litiges en droit du travail) – Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi

Division de Charleroi			2005	2006	2008	2009	2019	Moyenne
Ouvrier·es	Succès		76,5%	77,8%	73,1%	74,3%	79,8%	76,3%
		Fondé	69,8%	68,4%	59,3%	58,4%	65,7%	
		Part. fondé	6,7%	9,40%	13,9%	15,9%	14,1%	
	Échec		23,5%	22,2%	26,9%	25,7%	20,2%	23,7%
Employé·es	Succès		71,4%	83,9%	73%	71,7%	58,3%	71,7%
		Fondé	51,3%	60,17%	52,2%	57,6%	42,7%	
		Part. fondé	20,2%	23,7%	20,9%	14,2%	15,6%	
	Échec		28,6%	16,1%	27%	28,3%	41,7%	28,3%

Source : base de données du contentieux des juridictions du travail développée par le Centre de droit public et social et le Centre d'économie appliquée (DULBEA) de l'ULB dans le cadre des projets stratégiques 2022.

Tableau 41. Taux de succès des recours (divers type de litiges en droit du travail) – Tribunal du travail d’Anvers, division d’Anvers

Division d’Anvers			2005	2006	2008	2009	2019	Moyenne
Ouvrier-es	Succès		92,4%	89,8%	87,6%	88,2%	81,1%	87,8%
		Fondé	90,5%	89,8%	87,6%	86,8%	76,4%	
		Part. fondé	1,9%	0%	0%	1,3%	4,7%	
	Échec		7,6%	10,2%	12,4%	11,8%	18,9%	12,2%
Employé-es	Succès		81,8%	86,6%	83,8%	88,8%	75,8%	83,3%
		Fondé.	67,9%	77,1%	72,7%	80,3%	58,6%	
		Part. fondé	13,8%	9,6%	11%	8,6%	17,2%	
	Échec		18,2%	13,4%	16,2%	11,2%	24,2%	16,7%

Source : base de données du contentieux des juridictions du travail développée par le Centre de droit public et social et le Centre d’économie appliquée (DULBEA) de l’ULB dans le cadre des projets stratégiques 2022.

Naturellement, les échecs rencontrés par la partie plaignante peuvent avoir des causes diverses. Dans certains cas, ceux-ci peuvent être attribués au caractère non pertinent des faits avancés, à l’absence de preuve des faits dénoncés ou à une argumentation juridique défailante. Dans d’autres, en revanche, c’est le raisonnement tenu par les juges qui dénote une interprétation particulièrement stricte, voire contestable, de la législation. Le simple constat statistique d’un taux d’échec de 61,1%, que nous avons observé dans la jurisprudence examinée, ne nous permet pas de savoir quelle est la part jouée par ces différents facteurs dans ce résultat. La réponse à cette question nécessite un autre type d’étude, basée sur l’analyse des faits en cause, des arguments invoqués par les parties et de la motivation des décisions¹⁴⁶. La comparaison de nos résultats avec ceux de la recherche citée ci-dessus, qui suggère que les parties plaignantes devant les tribunaux du travail obtiennent nettement moins souvent gain de cause lorsqu’elles dénoncent une discrimination que lorsqu’elles se

¹⁴⁶ Voir par exemple notre étude précitée J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L’enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit.

plaignent d'une autre violation des dispositions du droit du travail, donne néanmoins à penser que les personnes qui agissent en justice pour discrimination rencontrent des difficultés toutes particulières à obtenir une décision favorable.

Ces résultats globaux masquent cependant d'importantes disparités au sein de la jurisprudence examinée. Notre analyse statistique nous permet de montrer que plusieurs facteurs ont un impact significatif sur la probabilité qu'une décision se solde par un constat de discrimination. C'est le cas du critère protégé invoqué (3), du type de discrimination allégué (4), de la nature des parties (participation ou non d'un « organisme égalité » à la cause et, pour les arrêts d'appel, partie à l'origine de l'appel) (5) et du type de représentation dont bénéficient les plaignant·es (6). En revanche, nous n'avons pas constaté d'impact statistiquement significatif de la catégorie de conflit du travail en jeu sur l'issue des recours (7).

3. Le taux de succès selon le critère protégé invoqué

3.1 Des variations importantes d'un critère à l'autre

On observe tout d'abord des variations importantes dans le taux de succès des parties plaignantes dénonçant une discrimination dans l'emploi devant les juridictions du travail selon le critère protégé qu'elles invoquent. Nos analyses indiquent que ces variations sont statistiquement significatives. En d'autres termes, elles ne peuvent être attribuées au hasard : il existe un lien statistique entre le critère protégé invoqué et le résultat de la décision.

C'est en matière de discrimination liée au genre que la proportion de succès est la plus élevée : sur l'ensemble de la jurisprudence prise en compte, 50,2% des décisions relatives au genre donnent lieu à un constat de discrimination. Ce résultat est nettement plus élevé que le taux de succès moyen tous critères confondus, qui est de 38,9%. À l'inverse, la part de succès est particulièrement faible dans les affaires concernant une allégation de discrimination liée à l'origine ou à la conviction : elle est de 20,4% dans le cas de l'origine et d'à peine 10,5% lorsqu'est en jeu une conviction philosophique ou religieuse. Autrement dit, dans la jurisprudence examinée, 79,6% et 89,5% des plaignant·es se disant victimes d'une discrimination liée respectivement à leur origine ou à leur conviction n'ont pas obtenu gain de cause en première instance ou en appel (tableau 42 et graphique 9)¹⁴⁷. Le taux de succès des plaignant·es invoquant une discrimination liée à un handicap ou à leur âge se situe entre

¹⁴⁷ Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, le nombre de décisions identifiées est trop faible (à peine 9) pour en tirer des conclusions fiables. Nous les mentionnons dans le tableau 42 et le graphique 9 pour assurer le caractère complet des données présentées.

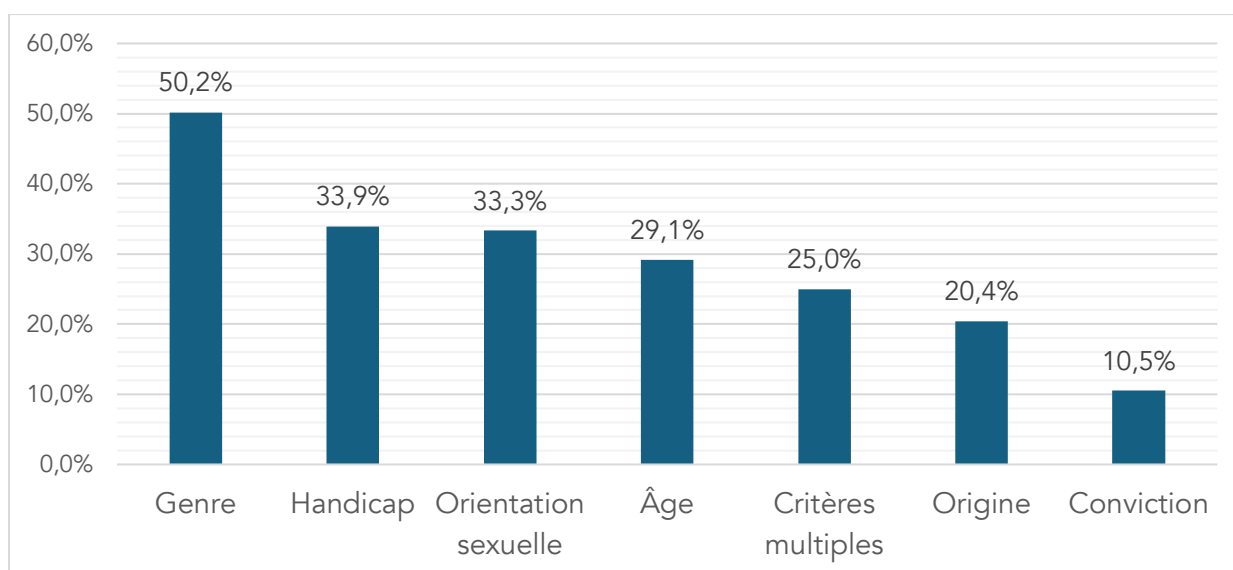
ces deux extrêmes, avec près de 34% de décisions favorables aux plaignant·es dans le cas du handicap et 29,1% pour l'âge.

Tableau 42. Taux de succès selon le critère protégé invoqué (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Critère	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions
Genre	143	142	50,2%	285
Handicap	40	78	33,9%	118
Orientation sexuelle	3	6	33,3%	9
Âge	23	56	29,1%	79
Critères multiples	6	18	25%	24
Origine	10	39	20,4%	49
Conviction	2	17	10,5%	19
Total	227	356	38,9%	583

* Ces résultats sont très significatifs avec une probabilité (ou p-valeur) égale à 0,0005. Ceci indique qu'il existe un lien statistique entre le critère protégé invoqué et le résultat de la décision. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsque le critère du genre est invoqué et, à l'inverse, moins nombreux lorsque c'est l'origine ou la conviction religieuse ou philosophique qui sont en jeu.

Graphique 9. Taux de succès selon le critère protégé invoqué (cours et tribunaux du travail – emploi)



Le taux de succès des parties plaignantes dans les affaires portant sur le genre est donc sensiblement plus élevé que dans les autres affaires au sein de notre corpus. Or, les décisions liées au genre pèsent d'un poids particulièrement important dans nos résultats globaux : elles représentent 48,9% de l'ensemble de la jurisprudence prise en compte pour le calcul du taux de succès, soit près d'une décision sur deux. La surreprésentation des décisions liées au genre dans la jurisprudence analysée a donc pour effet d'élever le taux de succès moyen observé. Lorsqu'en revanche l'on examine le taux de succès moyen des plaignant·es en excluant du calcul les jugements et arrêts portant exclusivement sur le genre, la proportion de décisions débouchant sur un constat de discrimination baisse de dix points, passant de 38,9% à 28,2%¹⁴⁸ (tableau 43).

Tableau 43. Taux de succès selon la prise en compte ou non du critère du genre (cours et tribunaux du travail – emploi)

Critères pris en compte	Taux de succès moyen	Nombre de décisions
Tous les critères y compris le genre	38,9%	583
Tous les critères sauf le genre	28,2%	298

3.2 Le taux de succès selon la dimension de genre en cause

La jurisprudence liée au genre révèle elle-même des différences significatives de taux de succès selon la dimension de genre en cause. De façon particulièrement notable, le taux de succès des travailleuses qui fondent leur recours sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, lequel protège les femmes enceintes ou ayant récemment accouché contre le risque de licenciement¹⁴⁹, est nettement plus élevé que la moyenne au sein de notre corpus jurisprudentiel : 55,4% des décisions portant sur un tel cas de figure débouchent sur un succès pour la plaignante, alors que le taux de succès moyen, tous critères confondus, est de 38,9%. En revanche, les travailleuses qui se plaignent d'une discrimination liée à leur grossesse ou à leur maternité mais qui s'appuient sur une autre législation que la loi du 16 mars 1971,

¹⁴⁸ Seuls ont été exclues les décisions portant exclusivement sur le genre. En revanche, les décisions relatives à des « critères multiples », dont certaines concernent le genre parmi d'autres critères, ont été incluses dans le calcul du taux de succès moyen des parties plaignantes « tous critères confondus à l'exclusion du genre ».

¹⁴⁹ Voir Partie I, section 2.2, spéc. note 26.

connaissent un taux de succès beaucoup plus faible, avec 29,1% de décisions favorables¹⁵⁰. Quant aux personnes qui se plaignent d'une discrimination liée au sexe, sans lien avec la grossesse ou la maternité, elles obtiennent gain de cause dans 36,5% des décisions examinées¹⁵¹. Dans ces deux derniers cas, le taux de succès des parties plaignantes est donc inférieur à la moyenne globale tous critères confondus¹⁵² (tableau 44).

¹⁵⁰ Sur les raisons qui peuvent pousser certaines plaignantes se disant victimes d'une discrimination liée à leur grossesse ou leur maternité à invoquer une autre disposition légale que l'article 40 de la loi de 1971, voir nos observations *supra* Partie III-A, section 3.3.

¹⁵¹ Ces chiffres ne prennent pas en compte les décisions rangées dans la catégorie « critères multiples » dans lesquelles le genre est invoqué conjointement à d'autres critères de discrimination. Ces décisions sont au nombre de 6. Leur prise en compte ne modifie pas les résultats de manière notable.

¹⁵² Dans les affaires de discrimination liée à un changement de sexe ou à l'identité ou l'expression de genre, le taux de succès est de 85,7%, mais l'effectif de décisions étant limité à 7, on ne peut en tirer de conclusions fiables. Sur ces 7 décisions, six ont trait à une situation de changement de sexe et 1 à l'identité ou à l'expression de genre.

Tableau 44. Taux de succès dans la jurisprudence relative au genre selon la dimension de genre concernée (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Dimension de genre	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions**
Grossesse / Maternité – Loi 71	98	79	55,4%	177
Sexe	19	33	36,5%	52
Grossesse / Maternité – autre loi	30	73	29,1%	103
Changement de sexe, identité ou expression de genre	6	1	85,7%	7

* Ces résultats sont très significatifs avec une probabilité (ou p-valeur) égale à 0,0005. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsque la plaignante invoque la protection de la maternité établie par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et moins nombreux lorsqu'une discrimination liée à la maternité est en jeu mais que la plaignante s'appuie sur une autre loi que la loi du 16 mars 1971.

** Nombre total de décisions analysées : 285

Chaque ligne se lit séparément. À noter que dans certaines affaires, la partie plaignante se dit victime de discriminations liées à plusieurs dimensions de genre. Dans de tels cas, l'issue de la décision peut être différente selon la dimension de genre concernée.

Exemple de lecture : 55,4% des décisions relatives à une demande de reconnaissance d'une discrimination liée à la maternité et fondée sur l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail (98 décisions sur 177) se concluent par le constat d'une discrimination de ce type.

Comme nous l'avons déjà relevé, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 place les plaignantes dans une situation plus favorable sur le plan de la preuve que la législation anti-discrimination générale : dès lors qu'une travailleuse établit qu'elle a été licenciée pendant la période légale de protection alors que son employeur était informé de sa grossesse, le licenciement est présumé être motivé par sa grossesse ou sa maternité. Il revient à l'employeur de démontrer que ce licenciement (ou une autre forme de rupture unilatérale de la relation de travail) repose en réalité sur un autre motif¹⁵³. Le constat que le taux de succès des recours fondés sur cette disposition est plus élevé que la moyenne observée sur l'ensemble de la jurisprudence prise

¹⁵³ Voir *supra* Partie III-A, section 3.3.

en compte, suggère fortement que cette différence de régime de preuve a un impact favorable sur les chances de succès des plaignantes.

4. Le taux de succès selon le type de discrimination allégué

Des disparités significatives apparaissent également lorsqu'on compare le taux de succès des parties plaignantes selon le type de discrimination qu'elles dénoncent. Ainsi qu'on l'a observé dans la section précédente, ce sont les cas dans lesquels une travailleuse se plaint d'une discrimination liée à sa grossesse ou à sa maternité sur le fondement de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 qui sont le plus souvent couronnés de succès, avec 55,4% de décisions favorables. En deuxième position, on trouve les travailleurs ou travailleuses en situation de handicap qui dénoncent un refus d'aménagement raisonnable, qui présentent un taux de succès de 38%. Les plaignant·es alléguant une discrimination directe ou des représailles suite à une plainte connaissent un taux de succès presque équivalent avec respectivement 37,6% et 36,5% de décisions favorables. Les victoires judiciaires sont rares pour les personnes qui se disent victimes de harcèlement discriminatoire (25% de succès) ou qui dénoncent une discrimination sans préciser laquelle (16% de succès). Mais ce sont les demandes de reconnaissance d'une discrimination indirecte qui sont les moins souvent couronnées de succès avec seulement 11,8% de décisions débouchant sur un constat de discrimination (tableau 45 et graphique 10). Nos analyses indiquent que le facteur « type de discrimination allégué », a un impact statistiquement significatif sur le résultat de la décision.

Rappelons qu'il n'est pas rare qu'un plaignant ou une plaignante dénonce, dans un même recours, plusieurs types de discrimination. Lorsque tel était le cas, nous avons comptabilisé séparément le résultat de la décision *pour chaque type de discrimination allégué*. Dans ces situations, en effet, la cour ou le tribunal peut aboutir à une conclusion différente pour chaque forme de discrimination en jeu. Les juges peuvent par exemple estimer qu'une interdiction du port de signes religieux constitue une discrimination *indirecte* mais pas une discrimination *directe*, ou qu'une plaignante, qui se plaint de harcèlement sexuel et d'avoir été licenciée en raison de l'introduction d'une plainte, n'a pas subi de harcèlement sexuel mais a bien été victime de représailles pour avoir introduit une plainte. Dans le calcul du taux de succès, ces décisions ont donc été prises en compte autant de fois que de types de discrimination invoqués.

Tableau 45. Taux de succès selon le type de discrimination allégué (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Type de discrimination	Constat de discrimination	Pas de discrimination	Taux de succès	Nombre de décisions**
Art. 40 Loi 71 (maternité)	98	79	55,4%	177
Refus aménagement raisonnable	27	44	38%	71
Discrimination directe	76	126	37,6%	202
Représailles	19	33	36,5%	52
Harcèlement	13	39	25%	52
Pas précisé	17	89	16%	106
Discrimination indirecte	9	67	11,8%	76

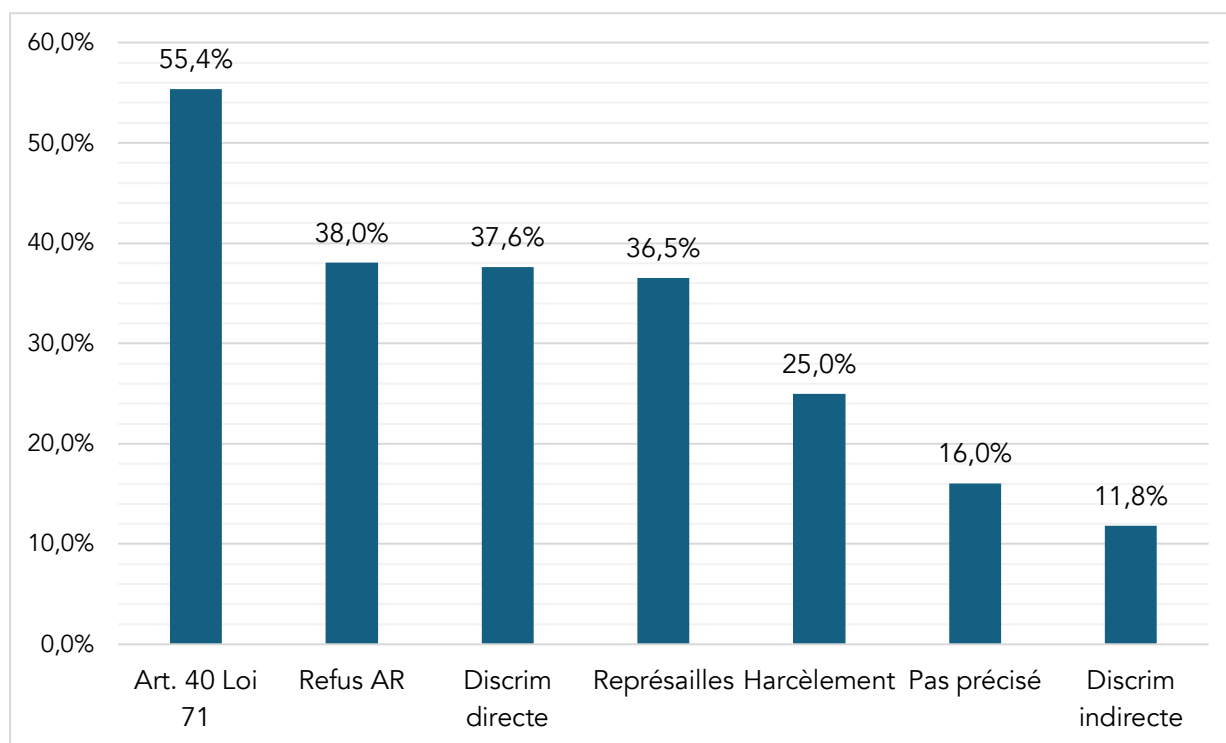
* Ces résultats sont très significatifs avec un chi-carré de 70 et une probabilité (ou p-valeur) inférieure à 0,0001. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsque la protection de la maternité instaurée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 est en jeu et moins nombreux lorsqu'une discrimination indirecte ou une discrimination dont la nature n'est pas précisée est invoquée.

** Nombre total de décisions analysées : 583.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que dans certaines affaires, la partie plaignante se dit victime de plusieurs types de discrimination. Dans de tels cas, l'issue de la décision peut être différente selon le type de discrimination concerné.

Lecture : 55,4% des décisions dans lesquelles une violation de l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail (protection de la maternité) est en jeu (98 décisions sur 177) se concluent par le constat d'une discrimination de ce type.

Graphique 10. Taux de succès selon le type de discrimination allégué (cours et tribunaux du travail – emploi)



On a déjà observé que l'un des facteurs qui pourraient expliquer le taux de succès plus élevé que la moyenne des plaignantes qui dénoncent un licenciement motivé par leur grossesse ou leur maternité en invoquant l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, tient au régime de preuve établi par cette disposition, lequel place les plaignantes dans une situation plus favorable que la législation anti-discrimination générale¹⁵⁴.

Un système spécial de présomption a également été institué dans le cadre de la protection des personnes ayant introduit une plainte, ou apporté un témoignage à l'appui d'une plainte, contre le risque de faire l'objet de représailles de la part de l'employeur visé par la plainte. Pendant la période faisant l'objet de notre étude, deux dispositifs distincts étaient en vigueur à cet égard, selon que la plainte concernait un harcèlement discriminatoire ou une autre forme de discrimination. La loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, selon la version en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 2023, prévoyait que lorsqu'une personne avait fait une demande d'intervention psychosociale formelle, introduit une plainte ou une action en justice pour harcèlement ou violence au travail, ou témoigné dans le cadre de l'examen d'une demande d'intervention psychosociale, l'employeur qui la licencierait dans les douze mois suivant le dépôt de la demande, de la plainte ou du témoignage, était présumé avoir agi en raison de cette démarche. Il revenait à l'employeur de prouver que le licenciement reposait en réalité

¹⁵⁴ À ce sujet, voir *supra* Partie III-B, section 3.2 et Partie III-A, section 3.3.

sur des motifs étrangers à celle-ci¹⁵⁵. Le dispositif de protection contre les représailles instauré par la législation anti-discrimination, dans sa version en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 2023, était subordonné à des conditions plus restrictives : seules pouvaient en bénéficier les personnes ayant introduit une plainte motivée, ou au bénéfice desquelles une plainte motivée avait été introduite, soit au sein de l'entreprise selon les procédures mises en place par celle-ci, soit auprès de l'Inspection du travail, soit en justice, et à la condition que cette plainte ait été datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste. Lorsque ces conditions étaient remplies, toute mesure préjudiciable prise par l'employeur à l'encontre de cette personne dans les 12 mois de l'introduction de la plainte était présumée avoir été adoptée en raison de cette plainte et il revenait à l'employeur de démontrer qu'elle se fondait en réalité sur d'autres motifs¹⁵⁶. Ce dispositif a été critiqué pour son caractère restrictif¹⁵⁷ et a donné lieu à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne constatant sa non-conformité avec les exigences du droit de l'Union¹⁵⁸. Depuis lors, le dispositif de protection contre les représailles mis en place par les lois anti-discrimination a été réformé. Cette réforme, cependant, a été adoptée après le 31 décembre 2019, date-limite de la période prise en compte dans cette étude¹⁵⁹. Nous n'avons donc pas pu en examiner les effets.

¹⁵⁵ Art. 32tredecies, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas d'action en justice, la présomption joue lorsque le licenciement intervient jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. Ces dispositions ont été réformées par la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, 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 certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023. Depuis cette réforme, lorsqu'est en cause une plainte pour harcèlement discriminatoire, les travailleurs concernés bénéficient de la protection établie par les législations anti-discrimination (voir le § 8 de l'art. 32tredecies, inséré dans la loi du 4 août 1996 par la loi précitée du 7 avril 2023).

¹⁵⁶ Voir art. 17 de la loi anti-discrimination ; art. 15 de la loi anti-racisme ; art. 22 de la loi genre.

¹⁵⁷ Ce dispositif, dans sa version initiale, ne protégeait pas les personnes ayant introduit un signalement de discrimination auprès d'Unia, de l'IEFH ou d'une association de lutte contre la discrimination ni celles ayant formulé une plainte par simple courrier postal ou par courrier électronique. Quant aux personnes ayant témoigné dans le cadre du traitement d'une plainte, elles n'étaient protégées qu'à la condition que leur témoignage ait été consigné dans un document écrit, daté et signé. Voir not. les observations critiques de la COMMISSION D'ÉVALUATION DES LOIS FÉDÉRALES TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, *Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée*, op. cit, p. 117-120.

¹⁵⁸ CJUE, 20 juin 2019, *Hakelbracht, Vandenbon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen c. WTG Retail BVBA*, C-404/18.

¹⁵⁹ Ce dispositif de protection a été réformé par une loi de 7 avril 2023 précitée (*supra* note 155) de façon à étendre la protection contre les représailles.

Dans notre corpus, le taux de succès des personnes qui se plaignent d'avoir été victimes d'une mesure de représailles – laquelle consiste le plus souvent en un licenciement¹⁶⁰ – est nettement inférieur à celui des plaignantes qui dénoncent une violation de l'article 40 de la loi de 1971 (36,5% contre 55,4%). Ce constat donne à penser que les employeurs parviennent plus souvent à convaincre les juges qu'un licenciement contesté est étranger à la situation à l'origine de la protection lorsque la personne licenciée est un travailleur ou une travailleuse qui se dit préjudicié·e suite à l'introduction d'une plainte pour harcèlement discriminatoire ou une autre forme de discrimination, que lorsqu'il s'agit d'une travailleuse enceinte ou ayant récemment accouché. Des recherches complémentaires portant sur le contenu et la motivation des décisions seraient nécessaires pour expliquer plus avant cette différence. Notons par ailleurs que parmi les décisions des juridictions du travail relatives à une allégation de représailles prises en compte dans le calcul du taux de succès, les trois quarts concernent des mesures adoptées à la suite d'une plainte pour harcèlement¹⁶¹. Ce constat accrédite l'hypothèse que le caractère restrictif de la protection établie par les lois anti-discrimination dans leur version initiale, comparée à celle offerte en cas de harcèlement, avait pour effet d'en limiter la portée pratique.

Le taux de succès particulièrement faible (11,8%) observé lorsqu'une discrimination indirecte est invoquée interroge. Sans doute la complexité particulière du concept de discrimination indirecte, qui a été introduit dans la législation belge lors de la transposition des directives anti-discrimination adoptées en 2000^{162/163}, contribue-t-elle à expliquer ce constat. Initialement, la discrimination était entendue comme visant uniquement le fait de traiter une personne de façon *différente*, et moins favorable, qu'une autre, en raison d'un critère protégé – ce qu'on appelle désormais la discrimination directe. Aujourd'hui encore, c'est souvent en ce sens que la notion de discrimination est comprise par les non-spécialistes. Or, la discrimination indirecte s'écarte de cette vision : elle postule qu'une mesure « apparemment

¹⁶⁰ Dans l'ensemble de la jurisprudence des cours et tribunaux du travail analysée, nous n'avons trouvé qu'un seul cas dans lequel la partie plaignante se disait victime de représailles consistant en une autre mesure qu'un licenciement, à savoir une retenue sur salaire.

¹⁶¹ Sur les 52 jugements et arrêts des juridictions du travail relatifs à des allégations de représailles pris en compte pour le calcul du taux de succès (voir tableau 45), 39 concernent des personnes se disant préjudiciée à la suite d'une plainte pour harcèlement discriminatoire et 13 d'une plainte relative à une autre forme de discrimination.

¹⁶² La notion de discrimination indirecte avait toutefois été dégagée par la Cour de justice de l'Union européenne dès les années 1970 dans sa jurisprudence relative à la discrimination basée sur le sexe. Voir not. Robin MEDARD INGHILTERRA, *La réalisation du droit de la non-discrimination*, Paris, LGDJ, 2022, p. 202-207.

¹⁶³ Sur les difficultés soulevées par le concept de discrimination indirecte, voir not. les contributions rassemblées dans Hugh COLLINS et Tarunabh KHAITAN (dir.), *Foundations of Indirect Discrimination Law*, Oxford and Portland, Bloomsbury, 2018.

neutre », autrement dit formulée de façon générale, sans faire référence à un critère protégé, peut être discriminatoire lorsqu'elle entraîne en pratique un désavantage particulier pour les personnes présentant un critère protégé. Cette notion repose en d'autres termes sur le constat qu'un traitement *identique* peut, dans certains contextes, générer une inégalité. Elle requiert de ne pas s'arrêter à la formulation de la mesure en cause, mais de prendre en compte ses *effets*. Autre source de complexité, la discrimination indirecte suppose de passer du plan individuel au niveau collectif. Pour identifier le désavantage particulier que la mesure contestée est susceptible de générer, il convient de prendre en compte l'impact de la mesure sur l'ensemble des personnes présentant le critère en jeu, comparées au reste de la population, plutôt que sur le seul individu à l'origine du recours¹⁶⁴. Ces spécificités peuvent contribuer à expliquer qu'il soit plus difficile, pour les parties plaignantes, d'obtenir une décision favorable lorsqu'elles invoquent une discrimination indirecte que lorsqu'elles se plaignent d'une autre forme de discrimination. Certaines décisions de justice donnent par ailleurs à penser que la notion de discrimination indirecte est parfois mal comprise de certain·es juges¹⁶⁵. Rappelons que la discrimination indirecte est peu souvent invoquée par les parties plaignantes : au sein de notre corpus, à peine 14,4% des décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi portent sur une allégation de discrimination indirecte (voir *supra* tableau 36). La rareté des affaires dans lesquelles cette notion est en jeu peut contribuer à un manque de familiarité de certains juges avec celle-ci.

¹⁶⁴ Pour qu'il y ait désavantage particulier, cependant, il n'est pas requis de démontrer que tous les membres du groupe protégé sont pénalisés par la mesure mais un *nombre significativement plus élevé* d'entre eux comparé au reste de la population.

¹⁶⁵ Voir J. RINGELHEIM, O. STRUELENS et J. VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », art. cit, p. 174-177. La méconnaissance du concept de discrimination indirecte par certain·es juges a également été observée dans d'autres pays européens. Voir not. Barbara HAVELKOVA et Mathias MÖSCHEL (dir.), « Anti-Discrimination Law's Fit into Civil Law Jurisdictions and the Factors Influencing it », in *Anti-discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford, Oxford University Press, 2019, p. 1-27 ; Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM et Isabelle RORIVE, « Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues ? », in *Politiques antidiscriminatoires*, Julie Ringelheim, Ginette Herman et Andrea Rea., Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 67-84.

5. Le taux de succès selon la nature des parties

5.1 Le taux de succès selon qu'Unia ou l'IEFH est partie à la cause

Dans la grande majorité des cas, les personnes qui se disent victimes de discrimination agissent seules en justice : ce cas de figure correspond à 85,3% des décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi au sein de notre corpus. On compte néanmoins 14,2% de cas dans lesquels un organisme de promotion de l'égalité – Unia ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) – a initié une action en parallèle de la victime alléguée. Quelques décisions seulement font suite à un recours introduit seul par Unia, sans qu'une victime ne saisisse également la justice (voir *supra* tableau 23)¹⁶⁶.

Nos données révèlent que la participation d'un organisme de promotion de l'égalité à la procédure a un impact significatif sur le taux de succès. La proportion de décisions favorables à la partie plaignante est nettement plus élevée lorsque Unia est partie à la cause que lorsque les victimes agissent seules : dans la jurisprudence analysée, le taux de succès est de 70,6% lorsqu'Unia participe à la procédure, contre seulement 36,6% lorsque les victimes alléguées ont saisi seules la justice (tableau 46 et graphique 11).

L'impact de l'IEFH est plus limité. Parmi les décisions relatives à un recours auquel l'IEFH est partie, 39,5% se soldent par un constat de discrimination, soit trois points de pourcentage en plus que dans les cas où les victimes agissent seules (où il est de 36,6%) (tableau 46 et graphique 11). Ce résultat est cependant plus faible que le taux de succès moyen observé dans les affaires relatives à une discrimination de genre, où il est de 50,2% (voir *supra* tableau 42)¹⁶⁷. Or, seul le critère du genre (dans ses différentes composantes) relève de la compétence de l'IEFH.

¹⁶⁶ Parmi les décisions des cours et tribunaux du travail prises en compte pour le calcul du taux de succès (tableau 46), trois seulement font suite à un recours introduit seul par Unia : un jugement d'un tribunal du travail et deux arrêts de cours du travail. L'un de ces arrêts a débouché sur un constat de discrimination. Le jugement et le second arrêt, prononcés tous deux dans la même affaire, se concluent dans les deux cas par un constat d'irrecevabilité.

¹⁶⁷ Concernant les associations, nous n'avons identifié dans la jurisprudence des juridictions du travail de notre corpus qu'une seule décision faisant suite à un recours introduit par une association en parallèle de la victime. Mais celle-ci déclare la demande de reconnaissance d'une discrimination sans objet. Elle n'a donc pas été prise en compte dans le calcul du taux de succès des parties plaignantes.

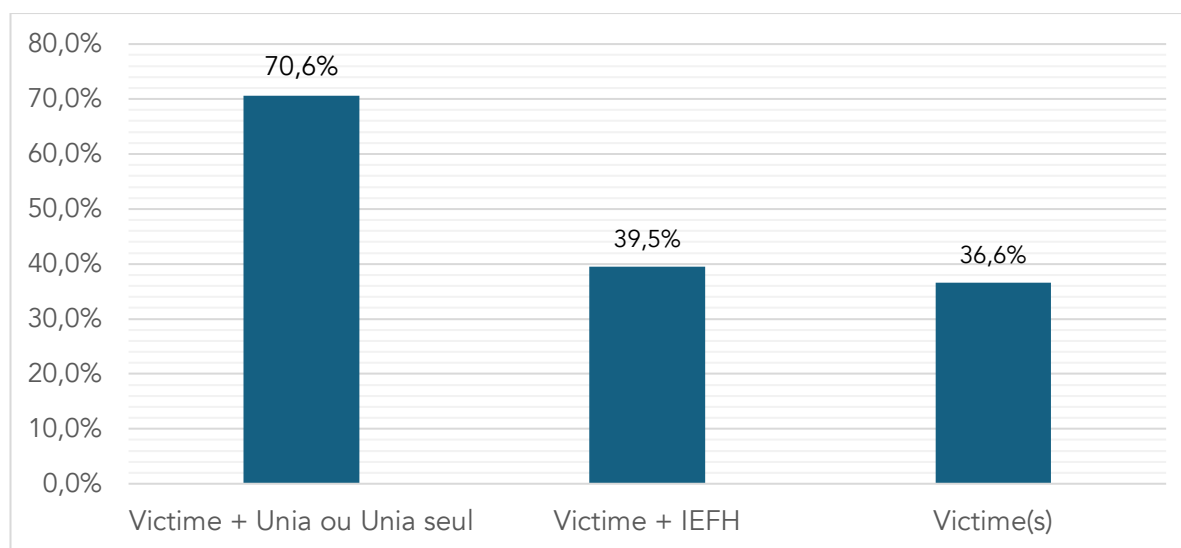
Tableau 46. Taux de succès selon qu'Unia ou l'IEFH est ou non partie à la procédure (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Plaignant initial	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions
Victime + Unia ou Unia seul**	24	10	70,6%	34
Victime + IEFH	17	26	39,5%	43
Victime(s)	185	321	36,6%	506
Total	226	357	38,8%	583

* Ces résultats sont très significatifs avec un chi-carré de 15,6 et une probabilité (ou p-valeur) égale à 0,0004. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsqu'Unia est partie à la procédure et moins nombreux lorsque le recours a été introduit uniquement par la ou les victimes alléguées.

** Notre corpus comprend 3 décisions faisant suite à un recours introduit seul par Unia (voir note 163). Vu le faible nombre de celles-ci, nous avons fusionné en une seule catégorie les décisions relatives à un recours introduit par Unia en parallèle d'une victime et celles concernant un recours introduit seul par Unia.

Graphique 11. Taux de succès selon qu'Unia ou l'IEFH est ou non partie à la procédure (cours et tribunaux du travail – emploi)



Comment expliquer la différence importante de taux de succès observée dans nos résultats selon qu'Unia est ou non partie à la cause ? Une double hypothèse peut être avancée à cet égard. D'une part, on peut supposer que l'expertise déployée par cet organisme et son expérience des procédures judiciaires pour discrimination, renforcent les chances de réussite des actions auxquelles il prend part. D'autre part, Unia n'agissant en justice que dans un

nombre limité de cas, il sélectionne avec soin les affaires à propos desquelles il décide d'intenter une action. S'inscrivant dans une approche de « contentieux stratégique », il se concentre sur les affaires susceptibles de faire progresser la jurisprudence dans un sens favorable à la lutte contre la discrimination ou de clarifier des points de la législation qui suscitent des interprétations divergentes. Il veille également à limiter le risque de créer une « jurisprudence négative », autrement dit de générer des décisions nourrissant une interprétation restrictive de la législation anti-discrimination. Dans cette optique, Unia privilégie les dossiers reposant sur des arguments solides, qui présentent aux yeux de ses juristes une probabilité de succès élevée¹⁶⁸.

Le constat selon lequel le taux de succès des parties plaignantes devant les juridictions du travail est sensiblement moins élevé lorsque l'IEFH est partie à la cause que lorsque Unia participe à la procédure, soulève également des interrogations. Plusieurs éléments peuvent contribuer à expliquer cette différence.

Tout d'abord, ce résultat peut être dû à la façon dont l'Institut sélectionne les affaires pour lesquelles il choisit d'introduire un recours. Les entretiens réalisés par les coordinateurs de cette recherche avec plusieurs juristes de l'IEFH suggèrent en effet que la stratégie suivie au sein de cette institution consiste à aller en justice en priorité dans des cas difficiles plutôt que dans des affaires simples. Car s'ils sont plus risqués quant à leur résultat, ces cas difficiles sont plus susceptibles, en cas de succès, d'avoir un impact significatif sur le développement de la jurisprudence, qui est l'objectif privilégié par cette institution. L'IEFH est par exemple intervenu à plusieurs reprises dans des affaires de discrimination salariale, qui sont particulièrement complexes et difficiles à gagner. Sur les 15 décisions de notre corpus relatives à une allégation de discrimination salariale sur la base du sexe, 6 concernent des affaires dans lesquelles l'Institut était partie. Ces 6 décisions se sont toutes soldées par un échec pour les parties plaignantes. Par ailleurs, dans les affaires simples, les parties mises en cause seraient plus souvent enclines à accepter un règlement non judiciaire, rendant inutile une procédure en justice.

Les juristes de l'IEFH que nous avons interrogé·es ont également mis en avant l'hypothèse selon laquelle les personnes qui ont un dossier solide en matière de discrimination de genre sont moins susceptibles de solliciter l'aide de l'IEFH. Cette hypothèse est particulièrement plausible dans les cas où les plaignantes peuvent s'appuyer sur la protection de la grossesse et de la maternité établie par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 : compte tenu de l'ancienneté de cette disposition et de l'existence d'une jurisprudence bien établie en la matière, on peut supposer que cette réglementation est bien connue des avocat·es et des

¹⁶⁸ Ces observations s'appuient sur les entretiens réalisés par les coordinateurs de cette étude avec plusieurs juristes travaillant chez Unia.

syndicats de sorte que les plaignantes qui remplissent les conditions fixées ne ressentent souvent pas le besoin de chercher les conseils ou le soutien de l'Institut. Cette auto-sélection des personnes s'adressant à l'Institut constituerait un facteur supplémentaire expliquant que celui-ci serait surtout amené à agir dans des affaires complexes au résultat incertain.

Enfin, il a également été suggéré dans nos entretiens que le taux de succès comparativement plus faible observé dans les affaires auxquelles l'IEFH participe pourrait être dû en partie à la période temporelle choisie. Si la recherche était étendue à une période plus récente, il est possible que le taux de succès des parties plaignantes dans les affaires comportant une intervention judiciaire de l'IEFH serait plus élevé.

De façon intéressante, si l'on étend notre analyse de l'impact de la participation de l'IEFH sur le taux de succès à l'ensemble des décisions portant sur des procédures civiles collectées dans le cadre de cette recherche, en prenant également en compte dès lors la jurisprudence des juridictions du travail en matière de sécurité sociale et celle des autres juridictions de l'ordre judiciaire à l'exception de la Cour de cassation¹⁶⁹, le taux de succès des parties plaignantes lorsque l'IEFH participe à la procédure passe à 48,1%¹⁷⁰, alors qu'il est de 37,2% lorsque les victimes agissent seules¹⁷¹ (tableau 47). Ce résultat permet de nuancer le constat opéré précédemment quant à l'effet limité qu'aurait la présence de l'IEFH sur l'issue des décisions dans la jurisprudence des tribunaux du travail en matière d'emploi. Des recherches complémentaires seraient cependant nécessaires pour comprendre pourquoi, au sein de notre corpus, le taux de succès des plaignant·es dans les affaires dans lesquelles l'IEFH est

¹⁶⁹ Nous n'avons pas inclus dans cette analyse les décisions portant sur des procédures pénales dans le cadre desquelles l'IEFH s'est constitué partie civile (voir *supra* tableau 24) car les particularités de telles procédures, comparées aux procédures civiles, justifient une analyse séparée. Le ministère public joue un effet un rôle central dans un procès pénal. Notre corpus ne compte qu'une seule affaire pénale à laquelle l'Institut a participé en tant que partie civile, laquelle a débouché sur un constat de discrimination.

¹⁷⁰ Nous disposons en principe de toutes les décisions pertinentes pour notre étude relatives à des affaires dans lesquelles Unia ou l'IEFH était partie. Dans le cadre de notre collecte de jurisprudence, nous avons en effet obtenu en principe toutes les décisions pertinentes en la possession d'Unia et de l'IEFH, lesquelles incluent logiquement les décisions portant sur des affaires auxquelles ces organismes étaient parties. Sur les méthodes utilisées pour collecter la jurisprudence pertinente pour cette recherche, voir la Partie I, section 3, de ce rapport.

¹⁷¹ En ce qui concerne les affaires auxquelles ni Unia ni l'IEFH n'était partie, rappelons que, malgré nos efforts, nous n'avons pas pu réaliser une collecte exhaustive de la jurisprudence correspondant à nos paramètres de recherche prononcée par l'ensemble des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire du pays. Le résultat fourni ici quant au taux de succès moyen des parties plaignantes dans ces affaires, l'est donc à titre indicatif. D'après notre estimation, nous avons identifié environ 70% de la jurisprudence pertinente des cours et tribunaux du travail. Nous n'avons cependant pas pu réaliser d'estimation semblable en ce qui concerne la jurisprudence des autres juridictions du pays que nous avons collectée. Voir, sur ce point, nos précisions dans la Partie I, section 3, de ce rapport.

partie est moins élevé dans la jurisprudence des juridictions du travail en matière d'emploi que dans les autres cas¹⁷².

Nous avons également examiné quel était l'impact de la participation d'Unia à l'instance lorsque l'on prend en compte l'ensemble des décisions de notre corpus portant sur des procédures civiles, toutes juridictions confondues à l'exception de la Cour de cassation¹⁷³, et non pas uniquement celles des juridictions du travail en matière d'emploi¹⁷⁴. Il en ressort que le taux de succès moyen des plaignant-es dans les affaires dans lesquelles Unia est partie s'élève dans ce cas à 61,9%. Mais ce chiffre monte à 70,5% dans les cas où Unia agit en parallèle de la victime, contre 42,1% lorsqu'il agit seul (tableau 47).

¹⁷² Sur les 9 décisions prononcées par les juridictions du travail en matière de sécurité sociale ainsi que par d'autres juridictions dans des affaires auxquelles l'IEFH était partie prises en compte dans le calcul du taux de succès (tableau 47), 8 ont débouché sur un constat de discrimination.

¹⁷³ Notre corpus comprend deux pourvois en cassation introduits par Unia – agissant seul dans un cas, en parallèle d'une victime dans l'autre cas. Ces deux pourvois ont abouti à la cassation de l'arrêt attaqué. Ces deux décisions n'ont pas été prises en compte dans le calcul du taux de succès car la Cour de cassation ne tranche pas sur le fond mais traite uniquement de questions de droit.

¹⁷⁴ Nous disposons en principe de toutes les décisions pertinentes pour cette recherche relatives à des affaires dans lesquelles Unia était partie (voir *supra* note 170). Comme dans le cas de l'IEFH (voir *supra* note 169), nous n'avons pas inclus dans l'analyse présentée ici les décisions portant sur des procédures pénales dans le cadre desquelles Unia s'est constitué partie civile (voir *supra* tableau 24) car les particularités de telles procédures, comparées aux procédures civiles, justifient une analyse séparée, le ministère public jouant un rôle central dans tout procès pénal. Notre corpus compte 10 décisions relatives à des procédures pénales dans le cadre desquelles Unia s'est constitué partie civile. 7 d'entre elles ont abouti à une condamnation pour discrimination. À titre de comparaison, sur les 18 décisions de notre corpus relatives à des affaires pénales auxquelles ni Unia ni l'IEFH n'ont participé, 14 ont abouti à une condamnation.

Tableau 47. Taux de succès dans les affaires civiles auxquelles Unia ou l'IEFH est partie toutes juridictions et tous domaines confondus (1^{ère} et 2^{ème} instance)*

Partie dénonçant une discrimination		Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions
Victime + Unia ou Unia seul	Victime + Unia	31	13	70,5%	44
	Unia seul	8	11	42,1%	19
	Total	39	24	61,9%	63
Victime + IEFH		25	27	48,1%	52
Victime(s) seule(s)		208	353	37,2%	559
Total général		272	404	40,4%	674

* Ces résultats sont significatifs avec un chi-carré de 16 et une probabilité (ou p-value) égale à 0,0003. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsqu'Unia participe à la procédure en parallèle d'une victime et moins nombreux lorsque le recours est introduit par une ou plusieurs victimes agissant seule(s).

5.2 Le taux de succès en appel selon la partie à l'origine de l'appel

Le taux de succès en appel des personnes dénonçant une discrimination varie sensiblement selon la partie à l'origine de l'appel : lorsque c'est la partie mise en cause pour discrimination, autrement dit la partie défenderesse en première instance, qui interjette appel, les arrêts se concluent par un constat de discrimination dans près de 51,5% des cas. Au contraire, lorsque l'appel émane de la partie dénonçant la discrimination, autrement dit de la partie plaignante en première instance, 31,5% seulement des arrêts débouchent sur un tel constat. Ce résultat indique que les cours du travail ont tendance à confirmer en appel les conclusions auxquelles sont parvenus les tribunaux du travail en première instance : lorsque la partie initialement défenderesse fait appel, c'est généralement que le tribunal a conclu à une discrimination. Dans 51,5% des cas, la cour confirme donc ce constat. À l'inverse, lorsque l'appel est introduit par la partie initialement plaignante, c'est, dans la plupart des cas, parce que le tribunal n'a pas constaté de discrimination. C'est cette fois dans 68,5% des cas que la cour du travail confirme cette conclusion, contre 31,5% de cas dans lesquels la cour infirme le jugement de première instance et reconnaît l'existence d'une discrimination (tableau 48, page suivante).

Il apparaît ainsi que, dans notre corpus, l'appel introduit contre une décision d'un tribunal du travail est plus souvent couronné de succès lorsqu'il émane de la partie mise en cause pour discrimination, avec 48,5% d'arrêts concluant à l'absence de discrimination, que lorsqu'il est interjeté par la partie dénonçant la discrimination, avec seulement 31,5% d'arrêts constatant une discrimination. En d'autres termes, le taux de réformation en appel des décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi liée à l'un de nos six critères est plus élevé lorsque c'est la partie mise en cause qui fait appel que lorsque l'appel émane de la partie qui se dit discriminée (tableau 48).

Tableau 48. Taux de succès en appel selon la partie à l'origine de l'appel (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Partie appelante	Constat	Pas de constat	Taux de succès de la victime alléguée	Taux de succès de la partie appelante	Nombre de décisions
Partie mise en cause pour discrimination	51	48	51,5%	48,5%	99
Partie dénonçant la discrimination	40	87	31,5%	31,5%	127
Total	91	135	40,3%	Non pertinent	226

* Ces résultats sont significatifs avec un chi-carré de 8.5 et une probabilité (ou p-value) égale à 0,004. Les constats de discrimination ont tendance à être plus nombreux lorsque l'appel émane de la partie mise en cause pour discrimination et moins nombreux lorsqu'il est interjeté par la partie dénonçant une discrimination.

6. Le taux de succès selon le mode de représentation en justice des plaignant·es

Un autre facteur susceptible d'influencer les chances de succès des parties plaignantes tient au type de représentation en justice dont elles bénéficient. Au sein de notre corpus, dans près de neuf cas sur dix (88,6% des cas dans lesquels cette information est disponible), les parties plaignantes étaient défendues par un·e avocat·e¹⁷⁵. Dans une minorité d'affaires (48 décisions, soit 9,1% des cas dans lesquels l'information est disponible), cependant, elles étaient représentées par un·e délégué·e syndical·e. Nos analyses indiquent que ce facteur a également un impact statistiquement significatif sur le résultat de la décision. Au sein de notre corpus, la proportion de décisions favorables est nettement plus élevée lorsque la victime alléguée bénéficie d'une représentation syndicale : le taux de succès est alors de 64,6%, contre 37,4% en moyenne lorsque la partie plaignante est représentée par un·e avocat·e. Quant aux rares cas dans lesquels la victime alléguée a choisi de se défendre elle-même, sans être représentée (7 décisions), ils se sont tous soldés par un échec pour celle-ci. Il en va de même dans les affaires dans lesquelles la victime alléguée a fait défaut (5 décisions), autrement dit lorsqu'elle ne s'est pas présentée à l'audience et n'y était pas représentée (tableau 49).

¹⁷⁵ Dans 55 décisions sur les 583 décisions prises en compte pour le calcul du taux de succès, l'information sur le type de représentation du plaignant ou de la plaignante n'était pas disponible. Ce taux a donc été calculé sur le total de 528 décisions dans lesquelles cette information était mentionnée.

Tableau 49. Taux de succès selon le type de représentation de la partie plaignante (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Type de représentation	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions
Syndicat	31	17	64,6%	48
Avocat	175	293	37,4%	468
Pas représentée (se défend elle-même)	0	7	0%	7
Défaut	0	5	0%	5
Total	206	322	39%	528**

* Ces résultats sont très significatifs avec une probabilité (ou p-valeur) égale à 0,0005. Les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsque la victime alléguée est défendue par un syndicat et sont totalement absents lorsqu'elle n'est pas représentée ou fait défaut.

** Le nombre total de décisions analysées est de 528, et non de 583, car seules ont été prises en compte les décisions dans lesquelles l'information sur le type de représentation dont bénéficiait la partie plaignante était disponible.

Des recherches complémentaires seraient nécessaires pour comprendre pourquoi le taux de succès des plaignant·es apparaît nettement plus élevé que la moyenne lorsque celui-ci ou celle-ci est défendu·e par un·e délégué·e syndical. Cette différence peut être due *a priori* tant à la sélection que peuvent opérer les syndicats des affaires dans lesquelles ils acceptent d'assurer la défense en justice de travailleur·ses affilié·es, qu'à l'expertise dont ces organisations disposeraient en matière de droit de la non-discrimination.

7. Le taux de succès selon l'aspect de la relation de travail en jeu

Nous avons également cherché à déterminer si l'aspect de la relation de travail en jeu (embauche, licenciement, conditions de travail, etc.) avait une incidence sur l'issue des décisions. Nous n'avons, cette fois, pas constaté d'impact statistiquement significatif. On observe certes des variations dans le taux de succès des parties plaignantes selon l'aspect de la relation de travail sur lequel porte la discrimination dont elles se disent victimes, mais les analyses statistiques ne permettent pas de conclure que celles-ci ne sont pas le simple fruit du hasard (tableau 50).

Tableau 50. Taux succès selon l'aspect de la relation de travail en jeu (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Aspect de la relation de travail en jeu	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions**
Embauche	20	22	47,6%	42
Licenciement ou autre forme de rupture	189	282	40,1%	471
Conditions de travail ou autre aspect	15	24	38,5%	39
Refus d'aménagement raisonnable	27	44	38%	71
Rémunération	5	14	26,3%	19
Harcèlement	13	39	25%	52

* Ces résultats ne sont pas significatifs car le chi-carré est de 7.2 et la probabilité (ou p-valeur) de 0,2, alors que le seuil de significativité est de 0,05.

** Nombre total de décisions analysées : 583.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que dans certaines affaires, la partie plaignante se dit victime de plusieurs discriminations portant sur différents aspects de la relation de travail. Dans de tels cas, l'issue de la décision peut être différente selon l'aspect de la relation de travail concerné.

Exemple de lecture : 47,6% des décisions dans lesquelles la discrimination alléguée, ou l'une d'entre elles en cas de pluralité de discriminations alléguées, concerne l'embauche (20 décisions sur 42), se concluent par le constat d'une discrimination au stade de l'embauche.

On peut toutefois relever qu'au sein de notre corpus, c'est dans les affaires relatives à une discrimination alléguée à l'embauche que le taux de succès des parties plaignantes est le plus élevé, atteignant 47,6%, soit dix points de pourcentage de plus que le taux de succès moyen

observé, tous types de litiges confondus. À l'inverse, c'est dans les cas de discrimination salariale et de harcèlement discriminatoire que les parties plaignantes obtiennent le moins souvent gain de cause, avec respectivement 26,3% et 25% de décisions favorables.

Ce taux de succès comparativement élevé observé dans les affaires portant sur une discrimination à l'embauche peut étonner. Nous avons relevé précédemment que les personnes qui soupçonnent avoir été discriminée dans un processus de recrutement n'ont souvent pas ou peu d'éléments matériels permettant d'étayer leurs soupçons¹⁷⁶. Nous avons également noté que cet état de fait peut contribuer à expliquer qu'au sein de notre corpus, les décisions concernant une discrimination alléguée dans le recrutement sont peu nombreuses¹⁷⁷, bien que plusieurs études basées sur des tests de situation indiquent que ce type de discrimination est fréquente en Belgique, en tout cas pour ce qui est de certains critères protégés, en particulier l'origine et l'âge¹⁷⁸. Il est probable en effet que la crainte de ne pas être en mesure de prouver la discrimination en justice dissuade nombre de victimes potentielles d'introduire un recours. Paradoxalement, cette limitation du nombre de recours peut fournir une piste d'explication du taux relativement élevé de succès constaté dans les affaires de discrimination à l'embauche. On peut formuler l'hypothèse que, parmi les personnes potentiellement victimes de ce type de discrimination, ce sont surtout celles disposant d'éléments de preuve particulièrement solides qui saisissent la justice. Ce biais de sélection pourrait dès lors éclairer le taux de succès plus élevé que la moyenne, au sein de notre corpus, des plaignant-es dénonçant une discrimination au stade du recrutement.

Les recours portant sur une discrimination dans un licenciement ou une autre forme de rupture de la relation de travail sont à l'inverse extrêmement fréquents : au sein de notre corpus, près de 80% des jugements des tribunaux du travail et près de 70% des arrêts des cours du travail en matière d'emploi concernent un tel recours¹⁷⁹. Le taux de succès des plaignant-es dénonçant une discrimination au stade de la cessation de la relation de travail apparaît, dans nos résultats, comme le deuxième plus élevé, avec 40,1% de décisions favorables, comparé aux décisions portant sur d'autres aspects de la relation de travail (tableau 50). À l'examen, on constate cependant que ce taux de succès varie selon le fondement juridique invoqué par

¹⁷⁶ Voir *supra* Partie III-A, section 5.

¹⁷⁷ Au sein de notre corpus, seules 7,5% des décisions des tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi liée à l'un de nos six critères concernent une discrimination à l'embauche (voir *supra* tableau 38). Cette proportion est de 6,7% dans la jurisprudence des cours du travail que nous avons collectée.

¹⁷⁸ Voir *supra* les études citées à la note 99. Sur la notion de test de situation, voir *supra* note 98.

¹⁷⁹ Il s'agit plus précisément de 79,7% de nos décisions des tribunaux du travail (voir *supra* tableau 38) et de 69,7% de nos arrêts des cours du travail en matière d'emploi. Sur les motifs permettant d'expliquer cette surreprésentation des recours pour discrimination au stade de la rupture de la relation de travail, voir nos développements dans la Partie III-A, section 5, de ce rapport.

la victime alléguée pour contester la rupture. À nouveau, on observe que les travailleuses pouvant s'appuyer sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui protège les femmes enceintes ou ayant récemment accouché, connaissent un taux de succès nettement plus important que la moyenne, avec 55,4% de décisions favorables. Ce taux est sensiblement plus élevé que celui des personnes alléguant avoir été licenciées par mesure de représailles suite à l'introduction d'une plainte pour harcèlement discriminatoire ou (plus rarement) une autre forme de discrimination : on compte dans ce dernier cas 36,5% de décisions favorables à la partie plaignante, soit près de vingt points de pourcentage en moins. Mais c'est dans les affaires relatives aux autres formes de licenciement ou rupture de la relation de travail, dans lesquelles les plaignant-es se fondent sur l'une des lois anti-discrimination, que le taux de succès est le plus faible, avec seulement 27,3% de décisions débouchant sur un constat de discrimination. Notre analyse indique que ces résultats sont statistiquement significatifs : il existe un lien statistique entre le type de rupture en cause et l'issue de la décision (tableau 51).

Tableau 51. Taux de succès selon le type de rupture contestée (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Type de rupture	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions**
Art. 40 Loi 71 (maternité)	98	79	55,4%	177
Licenciement en représailles à une plainte	19	32	36,5%	51
Licenciement ou autre forme de rupture – autre	82	218	27,3%	300

* Ces résultats sont très significatifs avec un chi-carré de 37 et une probabilité (ou p-valeur) inférieure à 0,0001. En particulier, les constats de discrimination tendent à être plus nombreux lorsque la protection de la maternité instituée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 est en jeu et moins nombreux lorsqu'est en cause une autre forme de rupture que la situation visée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ou par le dispositif de protection contre les représailles.

** Nombre total de décisions analysées : 471.

Chaque ligne se lit séparément. À noter que dans certaines affaires, la partie plaignante conteste une rupture de la relation de travail sur la base à la fois de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (protection de la maternité) et de l'une des lois anti-discrimination. Dans de tels cas, l'issue de la décision peut être différente selon le fondement juridique en jeu.

Exemple de lecture : 55,4% des décisions dans lesquelles une violation de l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail (protection de la maternité) est en jeu (98 décisions sur 177) se concluent par le constat d'une discrimination de ce type.

8. Les interactions entre une demande de reconnaissance d'une discrimination et d'autres demandes formulées dans le même recours

Dans de nombreux cas, les personnes qui agissent en justice pour discrimination invoquent également d'autres fondements juridiques pour contester la décision prise à leur encontre. Il est par exemple fréquent qu'un travailleur ou une travailleuse dénonçant un licenciement allègue que celui-ci est à la fois discriminatoire et manifestement déraisonnable.

Nous avons comptabilisé le nombre de situations dans lesquelles la partie plaignante, à côté de la demande tendant à la reconnaissance d'une discrimination dans l'emploi liée à l'un des six critères retenus dans cette recherche, formule également une autre demande. Par « autre demande », nous entendons toute demande visant à faire reconnaître le caractère illicite de la décision litigieuse, basée sur un autre fondement juridique que l'interdiction de la discrimination liée aux six critères examinés dans cette étude. Pour des raisons de faisabilité, cette analyse a été limitée aux décisions de notre corpus prononcées par les juridictions du travail en matière d'emploi entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2019. Sur les 308 décisions ainsi prises en compte (205 jugements de tribunaux du travail et 103 arrêts de cours du travail), il apparaît que 60,1% d'entre elles concernent un recours dans lequel le plaignant ou la plaignante formule plusieurs demandes (tableau 52).

Tableau 52. Distribution des décisions selon qu'une autre demande a ou non été formulée (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)

Formulation ou non d'une autre demande	Nombre de décisions	Part du contentieux
Autre demande formulée	185	60,1%
Pas d'autre demande	123	39,9%
Total	308	100%

Parmi les autres demandes formulées, les plus fréquentes, dans notre corpus, sont celles tendant à la reconnaissance du caractère abusif ou manifestement déraisonnable d'un licenciement ou à la non-communication par l'employeur des motifs du licenciement (79 décisions, soit 25,6% des cas)¹⁸⁰. Dans 20 décisions (6,5% des cas), le plaignant ou la

¹⁸⁰ La Convention collective du travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement garantit au travailleur le droit d'être informé, par son employeur, des motifs concrets ayant conduit à son licenciement et d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

plaignante dénonce une discrimination fondée sur un autre critère que les six critères retenus dans cette recherche. Il s'agit le plus souvent de l'état de santé (14 décisions), qui est fréquemment invoqué conjointement avec le critère du handicap¹⁸¹. Parmi les autres cas de demandes s'ajoutant à une demande en reconnaissance d'une discrimination liée à l'un de nos six critères, la majorité a trait à une rupture de la relation de travail : il s'agit de l'absence de motif grave justifiant un licenciement (17 décisions), de l'absence de force majeure médicale justifiant qu'il soit mis fin à la relation de travail (16 décisions) et du non-respect des dispositions protégeant les travailleurs en congé parental ou en interruption de carrière (11 décisions) (tableau 53).

Tableau 53. Distribution des décisions selon l'objet des autres demandes formulées (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)

Autre demande	Nombre de décisions	Part du contentieux
Pas d'autre demande	123	39,9%
Licenciement abusif ou manifestement déraisonnable ou non communication des motifs concrets du licenciement (CCT n°109)	79	25,6%
Autre	42	13,6%
Discrimination liée à l'état de santé ou à un autre critère non retenu dans cette étude	20	6,5%
Pas de motif grave	17	5,5%
Pas de force majeure médicale	16	5,2%
Indemnité de protection pour licenciement pendant un congé parental ou une interruption carrière	11	3,6%
Total	308	100%

Quel impact la formulation d'une autre demande a-t-elle sur le taux de succès des plaignant·es en ce qui concerne l'allégation de discrimination liée à l'un de nos six critères ? Nos résultats indiquent que ce taux de succès est nettement plus faible lorsque la partie plaignante a formulé plusieurs demandes dans son recours que lorsqu'elle dénonce uniquement une discrimination liée à l'un des six critères : il est de 47,5% dans le premier cas,

¹⁸¹ Les autres motifs de discrimination invoqués qui ne figurent pas parmi nos six critères varient d'une décision à l'autre au sein de notre corpus : conviction syndicale, état civil, statut d'agent temporaire plutôt que permanent dans l'enseignement, travailleurs à temps partiel plutôt qu'à temps plein ou encore travailleurs ayant subi un accident du travail.

contre 27,8% dans le second (tableau 54). Comment expliquer cette différence ? On peut faire l'hypothèse que les parties plaignantes qui fondent leur recours uniquement sur l'argument de la discrimination sont plus susceptibles de disposer d'un dossier solide sur ce plan que celles qui formulent plusieurs demandes. Parmi les parties plaignantes se trouvant dans ce second cas de figure, il est plausible que certaines invoquent la discrimination de façon accessoire, pour augmenter leurs chances d'obtenir la sanction de la mesure contestée, les autres demandes formulées étant en réalité plus pertinentes au regard de la situation en jeu.

Tableau 54. Taux de succès en ce qui concerne le grief de discrimination liée à l'un des six critères selon qu'une autre demande a ou non été formulée (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)

Formulation ou non d'une autre demande	Constat	Pas de constat	Taux de succès - discrimination 6 critères	Nombre de décisions
Pas d'autre demande formulée	56	62	47,5%	118
Autre demande formulée	49	127	27,8%	176
Total	105	189	35,7%	294*

* Le nombre total de décisions analysées dans ce tableau est moins élevé que dans le tableau 53 car, conformément à la méthode retenue pour calculer le taux de succès, nous avons exclu du calcul les décisions dans lesquelles les juges sursoient à statuer sur la demande en discrimination, la déclarent sans objet ou ne l'examinent pas.

Nous avons également cherché à déterminer, dans les affaires où, à côté de la demande tendant à la reconnaissance d'une discrimination liée à l'un de nos six critères, une autre demande était présentée, quel était le taux de succès des parties plaignantes en ce qui concerne cette autre demande. Nos résultats indiquent que le taux de succès des plaignant-es est plus élevé pour ce qui concerne ces autres demandes que pour celle relative à une discrimination liée à l'un de nos six critères : parmi les décisions relatives à un recours comportant plusieurs demandes, 40,1% concluent au caractère fondé de l'autre demande, contre 27,8% qui débouchent sur un constat de discrimination liée à l'un de nos six critères (tableau 55).

Cette dernière observation tempère le constat du taux relativement élevé d'échecs des parties plaignantes dans les affaires de discrimination liée à l'un de nos six critères : dans un nombre non négligeable de cas, la partie plaignante perd en justice pour ce qui concerne sa plainte en discrimination liée à l'un de nos six critères, mais l'emporte sur la base d'un autre fondement juridique.

Au sein de notre corpus, sur les 162 décisions dans lesquelles la juridiction s'est prononcée à la fois sur la demande tendant à la reconnaissance d'une discrimination liée à l'un de nos six critères et sur une autre demande, on observe que dans près de 49% des cas, la partie plaignante l'emporte *sur au moins l'une des demandes formulées*, qu'il s'agisse de celle relative à la discrimination liée à l'un des six critères ou de l'autre demande (tableau 56)¹⁸².

Tableau 55. Taux de demandes déclarées fondées, par type de demande, lorsque plusieurs demandes sont formulées (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)

Type de demande	Fondée	Pas fondée	Taux de demandes déclarées fondées	Nombre de décisions
Discrimination liée à l'un des 6 critères	49	127	27,8%	176
Autre demande	67	100	40,1%	167*

* Conformément au choix opéré pour le calcul du taux de succès des parties plaignantes, les décisions dans lesquelles les juges sursoient à statuer sur la demande relative à la discrimination, déclarent celle-ci sans objet ou ne l'examinent pas, ont été exclues du calcul. Dans certaines décisions, l'appréciation des juges sur ce plan est différente pour ce qui est de la demande relative à la discrimination liée à l'un des six critères, d'une part, et de l'autre demande, d'autre part. Ceci explique que le nombre de décisions analysées dans ce tableau soit différent pour chaque type de demande (176 pour ce qui est des demandes relatives à une discrimination liée à l'un de nos six critères, 167 pour ce qui concerne les autres demandes).

¹⁸² On peut également observer que l'autre demande est nettement plus souvent déclarée fondée lorsqu'il y a constat de discrimination (38 décisions sur 162, soit 60,5%) que lorsqu'il n'y a pas constat de discrimination (41 décisions sur 124, soit 33,1%).

Tableau 56. Taux de succès des parties plaignantes sur au moins l'une de leurs demandes lorsque plusieurs demandes sont formulées (tribunaux et cours du travail – emploi – 2015-2019)

	Succès sur au moins une demande	Échec sur toutes les demandes	Nombre de décisions	Taux de succès sur au moins une demande
Succès sur la discrimination liée à l'un des 6 critères et sur l'autre demande	23 (14,2%)		23	
Succès sur la discrimination liée à l'un des 6 critères <i>mais échec</i> sur l'autre demande	15 (9,3%)		15	
Échec sur la discrimination liée à l'un des 6 critères <i>mais succès</i> sur l'autre demande	41 (25,3%)		41	
Échec sur toutes les demandes		83 (51,2%)	83	
Total	79	83	162	48,8%

9. L'évolution du taux de succès au cours du temps

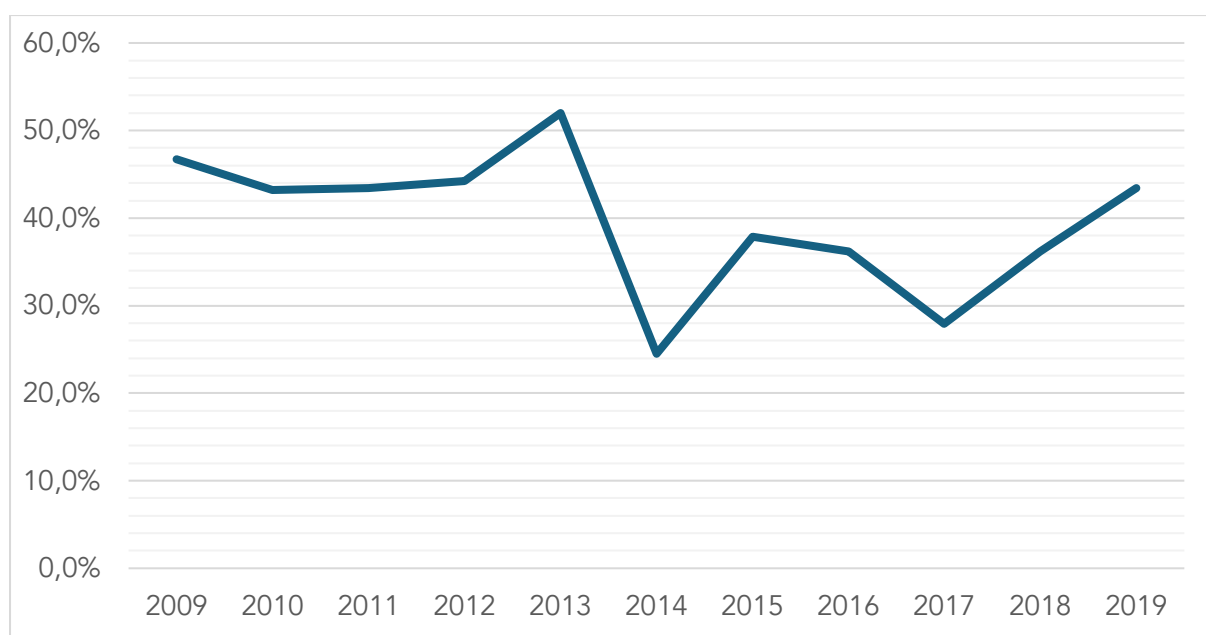
Comment évolue le taux de succès des plaignant·es dans la durée ? On pourrait penser qu'avec le temps, les avocat·es et les juges acquérant une plus grande expérience du droit anti-discrimination, le nombre de décisions constatant une discrimination augmenterait. Nos données ne permettent pas de discerner une telle tendance. Lorsque l'on compare l'évolution du taux de succès des parties plaignantes entre 2009 et 2019 devant les juridictions du travail dans les affaires relatives à une discrimination alléguée dans l'emploi liée à l'un de nos six critères, on observe des fluctuations d'une année à l'autre mais celles-ci ne sont pas suffisamment marquées pour être statistiquement significatives (tableau 57 et graphique 12).

Tableau 57. Taux de succès par an (cours et tribunaux du travail – emploi)*

Année	Constat	Pas de constat	Taux de succès	Nombre de décisions
2009	21	24	46,7%	45
2010	19	25	43,2%	44
2011	23	30	43,4%	53
2012	19	24	44,2%	43
2013	26	24	52%	50
2014	13	40	24,5%	53
2015	22	36	37,9%	58
2016	21	37	36,2%	58
2017	19	49	27,9%	68
2018	21	37	36,2%	58
2019	23	30	43,4%	53
Total	227	356	38,9%	583

* Ces résultats ne sont pas significatifs. Le chi-carré est égal à 14,912 et la probabilité (ou p-valeur) à 0,1353 alors que le seuil de significativité est de 0,05.

Graphique 12. Évolution du taux de succès par an (cours et tribunaux du travail – emploi)



Conclusion

Cette étude offre, pour la première fois en Belgique, une analyse statistique du contentieux anti-discrimination. Comblant une lacune majeure dans la connaissance empirique de la façon dont le droit anti-discrimination est mobilisé par les justiciables et appliqué par les cours et tribunaux belges, elle fournit des éléments d'information et de réflexion essentiels aux chercheur·es, aux responsables politiques, aux organismes de promotion de l'égalité ainsi qu'à toute personne intéressée par la lutte contre la discrimination.

L'étude se concentre sur la jurisprudence rendue par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019 dans des affaires relatives à une allégation de discrimination liée au genre, à l'origine, au handicap, à la conviction religieuse ou philosophique, à l'âge ou à l'orientation sexuelle. 760 décisions au total ont été collectées via différentes sources pour les besoins de cette recherche, dont une majorité de décisions non publiées. C'est pour la jurisprudence des cours et tribunaux du travail que notre collecte a été la plus complète, avec 612 décisions pertinentes identifiées, dont une large part a été recueillie directement auprès des juridictions concernées.

Notre analyse permet tout d'abord d'observer que ce contentieux reste modeste. Dans les trois cours du travail dans lesquelles nous avons pu réaliser une recherche de jurisprudence exhaustive pour l'ensemble de la période 2009-2019, celles de Bruxelles, de Liège et de Mons, les arrêts relatifs à une allégation de discrimination liée à l'un des six critères retenus représentent moins de 1% de l'ensemble de la jurisprudence prononcée pendant cette période (0,88% à Bruxelles, 0,56% à Liège et 0,47% à Mons).

Notre étude met ensuite en lumière d'importants contrastes, au sein de ce contentieux, quant au nombre d'affaires relatives aux différents critères protégés, secteurs d'activité ou formes de discrimination concernés par les lois anti-discrimination. Sur l'ensemble de la jurisprudence collectée, toutes juridictions confondues, les recours pour discrimination liée au genre sont les plus fréquents : 42,8% de nos décisions de première instance concernent de tels recours. Parmi ces décisions relatives au genre, plus des deux tiers portent plus particulièrement sur une discrimination liée à la grossesse ou à la maternité. Le handicap est le deuxième critère le plus souvent invoqué, avec 21% de décisions de première instance s'y rapportant, suivi de l'âge, avec 12,9% de décisions. Le faible nombre de recours pour discrimination liée à l'origine interroge, au vu des études démontrant l'ampleur de la discrimination fondée sur ce critère : à peine 10,7% des décisions de première instance collectées y ont trait.

La plupart des personnes qui agissent se plaignent d'une discrimination dans les relations de travail : plus de 80% de la jurisprudence de première instance identifiée concerne ce domaine d'activité. Les décisions relatives à d'autres secteurs sont beaucoup moins nombreuses : 4,4% des décisions de première instance collectées portent sur l'accès à un café, un restaurant ou

un lieu de loisir, 4,2% sur la protection sociale et 3,3% sur l'accès au logement. Notons également que parmi nos décisions de tribunaux du travail relatives à une discrimination dans l'emploi, près de 80% ont trait à un licenciement ou à une autre forme de rupture de la relation de travail. Peu de recours, en revanche, concernent une discrimination à l'embauche : 7,5% seulement de nos décisions des tribunaux du travail en matière d'emploi concernent une telle situation. Là encore, ce constat peut étonner au regard des résultats de nombreuses études indiquant que la discrimination à l'embauche est fréquente sur le marché du travail belge.

Notre analyse porte enfin sur l'issue des décisions rendues par les juridictions du travail sur les recours dénonçant une discrimination dans l'emploi liée à l'un de nos six critères (genre, origine, handicap, conviction, âge et orientation sexuelle). Dans la jurisprudence examinée, 38,9% en moyenne des décisions pertinentes des cours et tribunaux du travail se soldent par un constat de discrimination, et donc par un succès pour la partie plaignante. Ce résultat masque cependant d'importantes variations du taux de succès des plaignant·es en fonction de différents facteurs. Le critère protégé, d'abord, a un impact statistiquement significatif sur l'issue des décisions : les personnes qui se plaignent d'une discrimination de genre connaissent, dans la jurisprudence analysée, un taux de succès de 50,2%, contre seulement 20,4% pour celles qui se disent victimes d'une discrimination liée à leur origine et 10,5% lorsqu'une conviction religieuse ou philosophique est en cause. On observe également des disparités significatives selon le type de discrimination allégué : le taux de succès des plaignantes qui dénoncent un licenciement lié à leur grossesse ou à leur maternité sur le fondement de l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail atteint 55,4%. En revanche, 25% seulement des décisions relatives à un harcèlement discriminatoire se soldent par une issue favorable aux plaignant·es. Et lorsqu'une discrimination indirecte est en jeu, le taux de succès tombe à 11,8%. La participation d'un organisme de promotion de l'égalité à la procédure a aussi un impact notable : dans les affaires auxquelles Unia est partie, 70,6% des décisions débouchent sur un constat de discrimination, contre 36,6% dans les cas où les victimes alléguées agissent seules. Ces affaires sont toutefois minoritaires : sur l'ensemble des décisions des juridictions du travail prises en compte pour le calcul du taux de succès et portant sur une discrimination pour laquelle Unia était compétent, celui-ci n'était partie à l'instance que dans 11,4% des cas (34 décisions sur 298)¹⁸³. Autre résultat marquant, les parties plaignantes qui sont représentées en justice par un·e délégué·e syndical·e connaissent un taux de succès de 64,6%, contre 37,4% en moyenne pour celles qui sont défendues par un·e avocat·e. Là encore, les cas concernés sont rares : dans notre corpus, 9,1% des décisions

¹⁸³ Ce pourcentage a été calculé en tenant compte de l'ensemble de nos décisions des cours et tribunaux du travail prises en compte dans le calcul du taux de succès, à l'exception des décisions relatives exclusivement au critère du genre puisque ce critère ne relève pas de la compétence d'Unia, soit 298 décisions. Rapportée à l'ensemble de nos décisions des cours et tribunaux du travail prises en compte dans le calcul du taux de succès, y compris celles relatives au genre, la part des décisions portant sur une affaire à laquelle Unia était partie s'élève à 5,9% des cas.

pertinentes des cours et tribunaux du travail concernaient une personne défendue par un syndicat.

Notre étude révèle par ailleurs que dans de nombreuses affaires, les personnes qui dénoncent une discrimination invoquent aussi d'autres fondements juridiques pour contester la mesure prise à leur encontre : c'est le cas dans 60,1% de nos décisions prononcées par des juridictions du travail entre 2015 et 2019 en matière d'emploi. L'existence d'une pluralité de demandes augmente les chances des plaignant·es d'obtenir gain de cause sur au moins l'une d'entre elles : si, durant cette période, le taux de succès moyen des parties plaignantes formulant plusieurs demandes était de seulement 35,7% pour ce qui concerne l'allégation de discrimination liée à l'un de nos six critères, dans 48,8% des cas, elles avaient obtenu gain de cause sur au moins l'une de leurs demandes (que celle-ci concerne ou non la discrimination).

Enfin, si des fluctuations apparaissent dans l'évolution au cours du temps du taux de succès des parties plaignantes dans les affaires de discrimination dans l'emploi portées devant les juridictions du travail, aucune tendance statistiquement significative à la hausse ou à la baisse ne se dégage sur l'ensemble de la période courant de 2009 à 2019.

Cette recherche suggère aussi, à travers ses limites, divers prolongements possibles.

En premier lieu, il serait intéressant d'étendre l'analyse du taux de succès des plaignant·es, et des variables qui l'influencent, à la jurisprudence relative à la discrimination survenue dans d'autres domaines que celui des relations de travail, en particulier le logement, la protection sociale, l'accès aux lieux de loisir ou l'enseignement. Les résultats d'une telle recherche pourraient utilement être comparés avec les constats opérés dans la présente étude à propos de la jurisprudence des juridictions du travail en matière d'emploi. Mais la réalisation d'une telle analyse supposerait d'avoir accès aux bases de données internes des autres juridictions que celles du travail, en particulier les tribunaux de première instance et les cours d'appel, ou d'une partie significative d'entre elles, afin de collecter des données suffisamment représentatives de la jurisprudence pertinente rendue par celles-ci – ce qui n'a pas été possible dans le cadre de la présente recherche. Par ailleurs, une analyse quantitative, du même ordre que celle présentée ici, de la jurisprudence relative à la discrimination prononcée par le Conseil d'État et par la Cour constitutionnelle contribuerait également de façon importante à une meilleure connaissance de la façon dont le droit anti-discrimination est mobilisé et appliqué en Belgique.

En second lieu, les constats mis en lumière dans cette étude soulèvent de nombreuses questions auxquelles il ne peut être répondu sur la base de la seule analyse statistique. Ainsi, le contraste entre le faible nombre de recours pour discrimination liée à l'origine ou pour discrimination à l'embauche relevés dans notre analyse et les nombreuses études empiriques indiquant que ces phénomènes sont fréquents sur le marché du travail belge, appelle des recherches d'ordre qualitatif, centrées sur les publics concernés, afin de comprendre les

raisons de la faible propension des personnes potentiellement victimes de telles discriminations à agir en justice. Le taux de succès comparativement élevé des plaignantes agissant sur le fondement de la protection de la maternité instituée par l'article 40 de la loi de 1971, et, à l'inverse, le taux de réussite particulièrement faible des personnes se disant victimes de discrimination indirecte ou de harcèlement discriminatoire, interroge également tout particulièrement. Une analyse approfondie de la motivation des décisions et de l'argumentation des parties, ainsi qu'une étude des pratiques de mobilisation juridique liées à ces différents cas de figure, seraient nécessaires pour mieux comprendre ces disparités. Autres constats notables qui pourraient utilement être éclairés par des recherches de type qualitatif, le fait que la participation d'Unia à la procédure débouche sur un taux de succès nettement plus élevé que la moyenne, mais que la présence de l'IEFH parmi les parties à l'instance n'ait pas un impact statistique comparable. Pour expliquer ces résultats, une étude plus approfondie des pratiques de ces deux organismes en termes de stratégie contentieuse, de travail des dossiers, de construction argumentative, serait requise. Une recherche du même ordre mériterait d'être conduite auprès des syndicats afin de comprendre les raisons pour lesquelles, dans les affaires de discrimination dans l'emploi, les plaignant·es défendu·es par des délégué·es syndicaux obtiennent beaucoup plus souvent gain de cause que la moyenne.

En définitive, cette étude montre qu'obtenir la reconnaissance en justice d'une discrimination subie reste, malgré l'adoption de législations ambitieuses en la matière, particulièrement ardu pour nombre de plaignant·es. Mais elle met également en évidence des disparités entre plaignant·es : parmi les personnes qui agissent en justice pour discrimination, certaines rencontrent plus de difficultés que d'autres à obtenir gain de cause, en fonction notamment du critère protégé invoqué, du type de discrimination en jeu ou encore de la participation ou non d'un organisme de promotion de l'égalité à la procédure. Cette étude entend ainsi contribuer à permettre de mieux comprendre quels sont les facteurs qui entravent, mais aussi ceux qui renforcent, la capacité des personnes victimes de discrimination à faire reconnaître le tort subi en justice, fournissant par là des outils de réflexion nécessaires pour identifier les moyens d'améliorer l'effectivité de la protection contre la discrimination.

Bibliographie

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.

Stijn BAERT, *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de overheid*, 2016.

Stijn BAERT, Axana DALLE et Louis LIPPENS, *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021 : rapport*, 2021.

Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX et Sébastien VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination/Actuele topics discriminatierecht*, Bruges, La Charte, 2010.

Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX et Sébastien VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination/De nieuwe federale antidiscriminatiewetten*, Bruges, La Charte, 2008.

Ellen BERREY, Robert L. NELSON et Laura Beth NIELSEN, *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*, Chicago ; London, University of Chicago Press, 2017.

Alysia BLACKHAM, « Enforcing rights in employment tribunals: insights from age discrimination claims in a new 'dataset' », *Legal Studies*, 41-3, 2021, p. 390-409.

Bernard BOSSU, *Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel. La réalisation contentieuse d'un droit fondamental*, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice, 2014.

Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM et Isabelle RORIVE, « Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues ? », in *Politiques antidiscriminatoires*, Julie Ringelheim, Ginette Herman et Andrea Rea., Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 67-84.

Emmanuelle BRIBOSIA, Isabelle RORIVE et Sébastien van DROOGHENBROECK (dir.), *Droit de la non-discrimination: avancées et enjeux*, Bruxelles, Bruylant, 2016.

Bart CAPÉAU, Lieve EEMAN, Steven GROENEZ et Miet LAMBERTS, « Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals », *ECARES Working Paper*, 021, 2012.

Delphine CASTIAUX et Delphine LIEFOOGHE (dir.), *Les lois anti-discrimination : quinze années d'application*, Limal, Anthemis, 2022.

Jacques CLESSE et Fabienne KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018.

Elke CLOOTS, Marie SPINOY et Jogchum VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen : een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Anvers, Intersentia, 2021.

Hugh COLLINS et Tarunabh KHAITAN (dir.), *Foundations of Indirect Discrimination Law*, Oxford and Portland, Bloomsbury, 2018.

COMMISSION D'ÉVALUATION DES LOIS FÉDÉRALES TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, *Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée*, 2022.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, 2018.

Nilanjana DASGUPTA, « Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations », *Social Justice Research*, 17, 2004, p. 143-169.

Stéphanie DELROISSE, Ginette HERMAN et Vincent YZERBYT, « La justification au cœur de la discrimination : vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs », *Revue internationale de psychologie sociale*, 25-2, 2012, p. 73-96.

John F. DOVIDIO, « On the Nature of Contemporary Prejudice: The Third Wave », *Journal of Social Issues*, 57-4, 2001, p. 829-849.

S. Michael GADDIS, « An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences », in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Springer, 2018, p. 3-44.

Brian G. GARTH et Mauro CAPPELLETTI, « Access to Justice : the Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective », *Buffalo Law Review*, 27, 1978, p. 181-292.

Anthony G. GREENWALD et Linda Hamilton KRIEGER, « Implicit Bias: Scientific Foundations », *California Law Review*, 94-4, 2006, p. 945-968.

Barbara HAVELKOVÁ et Mathias MÖSCHEL (dir.), « Anti-Discrimination Law's Fit into Civil Law Jurisdictions and the Factors Influencing it », in *Anti-discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford, Oxford University Press, 2019, p. 1-27.

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *Réalisation d'un état des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre. Analyse et recommandations*, 2016.

Aude LEJEUNE et Alexis SPIRE, « Inégalités sociales et judiciaires face au tribunal », *Droit et société*, 3-106, 2020, p. 517-526.

Graeme LOCKWOOD, Claire HENDERSON et Graham THORNICROFT, « Mental health disability discrimination: Law, policy and practice », *International Journal of Discrimination and the Law*, 14-3, 2014, p. 168-182.

Graeme LOCKWOOD, Patrice ROSENTHAL et Alexandra BUDJANOVCANIN, « A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005 », *Industrial Relations Journal*, 42-1, 2011, p. 86-103.

Robin MEDARD INGHILTERRA, *La réalisation du droit de la non-discrimination*, Paris, LGDJ, 2022.

NATIONAL BANK OF BELGIUM, « The economic impact of immigration in Belgium », *Economic Review, Special edition*, 2020.

Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN et Andrea REA (dir.), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015.

Julie RINGELHEIM, Olivier STRUELENS et Jogchum VRIELINK, « L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 1-141, 2025, p. 145-178.

Julie RINGELHEIM, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Jogchum VRIELINK et Patrick WAUTELET (dir.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination/Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Anvers, Intersentia, 2023.

Caroline SÄGESSER, « La loi anti-discrimination », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1887-1888-22-23, 2005, p. 5-68.

Rebecca L. SANDERFUR, « Access to Civil Justice and Race, Class, and Gender Inequality », *Annual Review of Sociology*, 34, 2008, p. 339-358.

Evelyne SERVERIN et Frédéric GUIOMARD, *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)*, Cour de cassation, IRERP, 2013.

UNIA, *Vlaams Gelijkekansendecreet. Evaluatie*, 2020.

UNIA, *Évaluation de la loi antiracisme et de loi anti-discrimination*, 2017.

UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, 2022.

UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, 2019.

UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, 2017.

UNIA et SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine*, 2013.

Isabelle VAN HIEL, « Adecco maakte zich schuldig aan racisme », *De Juristenkrant*, 233, 2011, p. 2.

Laura WILLIAM, Birgit PAUKSZTAT et Susan CORBY, « Justice obtained? How disabled claimants fare at Employment Tribunals », *Industrial Relations Journal*, 50-4, p. 314-330.

Index des tableaux et des graphiques

Tableau 1. Distribution des décisions collectées selon la source de la collecte.....	26
Tableau 2. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions collectées selon la source de la collecte, pour chaque type de juridiction.....	29
Tableau 3. Distribution des décisions débouchant sur un succès pour les plaignant-es selon la source de la décision.....	30
Tableau 4. Part des décisions relatives à la discrimination liée aux six critères dans l'ensemble des décisions rendues par les cours du travail de Bruxelles, Liège, Mons et Gand entre 2009 et 2019	34
Tableau 5. Rapport entre le nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux six critères prononcées entre 2009 et 2019 et le nombre total de décisions définitives en matière d'affaires sociales prononcées entre 2012 et 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles et les divisions de Mons et La Louvière du tribunal du travail du Hainaut.	38
Tableau 6. Estimation du nombre de décisions relatives à la discrimination liée aux six critères prononcées par les tribunaux du travail entre 2009 et 2019.....	41
Tableau 7. Distribution des décisions par type de juridiction	46
Tableau 8. Distribution des décisions par niveau et type de juridiction.....	48
Tableau 9. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance selon le critère protégé invoqué	50
Tableau 10. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance relatives au genre selon la dimension de genre concernée	52
Tableau 11. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance selon le domaine d'activité concerné	54
Tableau 12. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions de 1 ^{ère} instance par domaine pour chaque critère protégé	55
Tableau 13. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions de 1 ^{ère} instance par critère protégé pour chaque domaine d'activité	57
Tableau 14. Distribution des décisions en matière de relations de travail par type de juridiction.....	59
Tableau 15. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance par type de procédure	61
Tableau 16. Distribution, par type de procédure, des décisions de 1 ^{ère} instance relatives à une discrimination liée à l'origine et au genre	62
Tableau 17. Distribution des décisions des tribunaux de 1 ^{ère} instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix, par type de procédure.....	63
Tableau 18. Distribution des décisions des tribunaux du travail par type de procédure	64
Tableau 19. Distribution des décisions des cours et tribunaux du travail par domaine d'activité	66

Tableau 20. Distribution des décisions des juridictions du travail (emploi) par niveau de juridiction.....	67
Tableau 21. Distribution, par cour, des décisions des cours du travail (emploi).....	70
Tableau 22. Distribution, par tribunal, des décisions des tribunaux du travail collectées (emploi).....	71
Tableau 23. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de plaignant·e	74
Tableau 24. Distribution des décisions des tribunaux du travail, des tribunaux de 1 ^{ère} instance, des tribunaux de l'entreprise et des juges de paix, par type de plaignant·e	76
Tableau 25. Distribution, selon le sexe des plaignant·es, des décisions des tribunaux du travail (emploi).....	77
Tableau 26. Distribution, selon le sexe des plaignant·es, des décisions des tribunaux du travail (emploi) à l'exclusion des décisions relatives à une discrimination de genre	79
Tableau 27. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant·es pour chaque critère protégé invoqué	80
Tableau 28. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par catégorie de partie défenderesse	82
Tableau 29. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le secteur dont relève la partie défenderesse	83
Tableau 30. Distribution des arrêts des cours du travail (emploi) selon la partie à l'origine de l'appel	84
Tableau 31. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le critère protégé invoqué	86
Tableau 32. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) portant sur des critères multiples selon la combinaison de critères invoqués.....	92
Tableau 33. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) portant sur des critères multiples selon les critères invoqués	92
Tableau 34. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par critère protégé lorsque les décisions portant sur des critères multiples sont comptabilisées parmi les décisions relatives à des critères uniques	93
Tableau 35. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) relatives au genre selon la dimension de genre concernée	94
Tableau 36. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le type de discrimination allégué	100
Tableau 37. Distribution (pourcentage (et nombre)) des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de discrimination pour chaque critère protégé	102
Tableau 38. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon l'aspect de la relation de travail en jeu	104

Tableau 39. Distribution des décisions des cours et tribunaux du travail (emploi) selon leur résultat	110
Tableau 40. Taux de succès des recours (divers type de litiges en droit du travail) – Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.....	111
Tableau 41. Taux de succès des recours (divers type de litiges en droit du travail) – Tribunal du travail d’Anvers, division d’Anvers.....	112
Tableau 42. Taux de succès selon le critère protégé invoqué (cours et tribunaux du travail – emploi).....	114
Tableau 43. Taux de succès selon la prise en compte ou non du critère du genre (cours et tribunaux du travail – emploi).....	115
Tableau 44. Taux de succès dans la jurisprudence relative au genre selon la dimension de genre concernée (cours et tribunaux du travail – emploi).....	117
Tableau 45. Taux de succès selon le type de discrimination allégué (cours et tribunaux du travail – emploi).....	119
Tableau 46. Taux de succès selon qu’Unia ou l’IEFH est ou non partie à la procédure (cours et tribunaux du travail – emploi)	125
Tableau 47. Taux de succès dans les affaires civiles auxquelles Unia ou l’IEFH est partie toutes juridictions et tous domaines confondus (1 ^{ère} et 2 ^{ème} instance).....	129
Tableau 48. Taux de succès en appel selon la partie à l’origine de l’appel (cours et tribunaux du travail – emploi).....	130
Tableau 49. Taux de succès selon le type de représentation de la partie plaignante (cours et tribunaux du travail – emploi).....	132
Tableau 50. Taux succès selon l’aspect de la relation de travail en jeu (cours et tribunaux du travail – emploi).....	133
Tableau 51. Taux de succès selon le type de rupture contestée (cours et tribunaux du travail – emploi).....	135
Tableau 52. Distribution des décisions selon qu’une autre demande a ou non été formulée (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019).....	136
Tableau 53. Distribution des décisions selon l’objet des autres demandes formulées (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019).....	137
Tableau 54. Taux de succès en ce qui concerne le grief de discrimination liée à l’un des six critères selon qu’une autre demande a ou non été formulée (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)	138
Tableau 55. Taux de demandes déclarées fondées, par type de demande, lorsque plusieurs demandes sont formulées (cours et tribunaux du travail – emploi – 2015-2019)	139
Tableau 56. Taux de succès des parties plaignantes sur au moins l’une de leurs demandes lorsque plusieurs demandes sont formulées (tribunaux et cours du travail – emploi – 2015-2019)	140
Tableau 57. Taux de succès par an (cours et tribunaux du travail – emploi).....	141

Graphique 1. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance par critère protégé	50
Graphique 2. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance par dimension de genre	52
Graphique 3. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance par domaine d'activité pour chaque critère protégé (pourcentages)	56
Graphique 4. Distribution des décisions de 1 ^{ère} instance par critère protégé pour chaque domaine d'activité (pourcentages)	58
Graphique 5. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par type de plaignant·e	74
Graphique 6. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant·es (pourcentages)	78
Graphique 7. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) selon le sexe des plaignant·es à l'exclusion des décisions relatives à une discrimination de genre (pourcentage).....	79
Graphique 8. Distribution des décisions des tribunaux du travail (emploi) par critère protégé	86
Graphique 9. Taux de succès selon le critère protégé invoqué (cours et tribunaux du travail – emploi).....	114
Graphique 10. Taux de succès selon le type de discrimination allégué (cours et tribunaux du travail – emploi).....	120
Graphique 11. Taux de succès selon qu'Unia ou l'IEFH est ou non partie à la procédure (cours et tribunaux du travail – emploi)	125
Graphique 12. Évolution du taux de succès par an (cours et tribunaux du travail – emploi).....	142

