Introduction aux lois antidiscrimination et leur application en Belgique francophone

Introduction aux lois antidiscrimination et leur application en Belgique francophone

Disclaimer

Le contenu qui suit a été rédigé dans une volonté d'inclusion de toutes les personnes en évitant toute forme de discrimination qu'elle soit fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique, le handicap ou toute autre caractéristique identitaire.
Afin de fluidifier la lecture et de ne pas compromettre la compréhension du texte pour les personnes non-voyantes utilisant un logiciel de lecture automatique, Unia fait le choix d'éviter certains principes préconisés pour la rédaction inclusive en matière de genre en langue française.

Table des matières

Introduction : un outil pour comprendre et agir contre les discriminations 5

Public cible et objectifs du guide 5

Objectifs généraux 5
Pourquoi s'engager dans la lutte contre les discriminations ? 5
Un outil au service de la pratique 5

Deux organismes publics de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations 6

Champs de compétences 6
Accompagnement par Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 6
Principes fondamentaux de leur intervention 7

Les bases juridiques de la lutte contre les discriminations 8

Cadre légal belge 8

Les lois fédérales 8
Les textes des entités fédérées 8
La Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006) 9

Reconnaître une discrimination au sens de la loi 9

Les critères protégés 10

Les formes spécifiques de discrimination 15

Les discriminations multiples 15
La discrimination par association 16
La discrimination fondée sur un critère supposé 16

Champs d'application des lois antidiscrimination – Les domaines 16

Les comportements interdits 17

La discrimination directe 17
La discrimination indirecte 18
L'injonction à discriminer 18
Le harcèlement 18
Le harcèlement sexuel 19
Le refus d'aménagement raisonnable 19

Les justifications acceptables 20

Aucune justification possible 20
Justification objective et raisonnable 20
Exigence professionnelle essentielle et déterminante 21
La clause de sauvegarde 22
Les actions positives 22
Les entreprises de tendance 23

En résumé 23

Discrimination, discours de haine et crimes de haine 24

Les discours de haine 24

Les délits de haine 25

Comment faire un signalement ? 25

Contacter l'organisme compétent 25

Par téléphone 25

En ligne 26

Double compétence d'Unia et de l'Institut 26

Quelques points d'attention 26

Quels signalements ne sont pas pris en charge ? 26

Les éléments de preuves 26

Pourquoi est-ce important de signaler ? 26

Introduction : un outil pour comprendre et agir contre les discriminations

Public cible et objectifs du guide

Ce guide a été conçu comme un outil pédagogique pratique à destination de la communauté étudiante ainsi que du corps académique et enseignant de l'enseignement supérieur de la Fédération WallonieBruxelles. Il vise à outiller les futurs professionnels à la lutte contre les discriminations, en leur fournissant les bases juridiques, théoriques et pratiques pour identifier, comprendre et agir dans leur vie quotidienne et professionnelle.

Objectifs généraux

Ce guide a été conçu pour :

- Familiariser les utilisateurs avec les organismes belges de lutte contre les discriminations et leurs rôles spécifiques
- Fournir des connaissances solides sur la législation antidiscrimination, en s'appuyant sur les cadres juridiques belges et internationaux
- Permettre l'identification et la reconnaissance de situations de discrimination au sens de la loi
- Former à la rédaction et au dépôt de signalements

Pourquoi s'engager dans la lutte contre les discriminations ?

Dans une société en constante évolution, la lutte contre les discriminations est un enjeu majeur pour garantir le respect des droits humains, préserver la dignité humaine et promouvoir l'égalité dans tous les domaines. Les établissements d'enseignement supérieur, en tant que lieux de formation, de transmission de savoir et de valeurs, jouent un rôle clé en la matière. Former les étudiants et étudiantes à identifier, prévenir et combattre les discriminations, c'est leur donner des outils leur permettant de rendre la société plus inclusive.

Un outil au service de la pratique

Ce guide synthétise les notions juridiques essentielles liées à la discrimination, en s'appuyant sur :

- **Le cadre légal belge et international :** les décrets, lois, directives et conventions qui encadrent les comportements interdits.
- **Les concepts théoriques clés :** les critères protégés, les types de discriminations et les justifications possibles.
- **Des exemples concrets :** des cas pratiques, des procédures et des outils pour agir face à une situation de discrimination.

Deux organismes publics de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations

En Belgique francophone, il existe deux organismes publics indépendants de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations : **Unia** (le 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** (ci-après « l'Institut »). Ils ont pour mission d'accompagner les citoyens et citoyennes, les acteurs et actrices de terrain et les décideurs et décideuses politiques dans leurs démarches pour garantir une société plus inclusive, avec une référence forte aux législations antiracisme, antidiscrimination et relative au genre.

Leurs missions s'articulent autour de 4 domaines principaux :

- Le traitement de signalements individuels de discrimination et l'assistance aux victimes et témoins de discrimination.
- La production d'avis et de recommandations aux autorités pour améliorer les politiques d'égalité et de diversité.
- La formation, la sensibilisation et la diffusion d'informations sur la lutte contre les discriminations.
- La production d'études et de recherches pour enrichir la réflexion et les pratiques en la matière.

Champs de compétences

Unia est compétent pour traiter toutes les situations de discrimination reconnues par les législations antidiscrimination, à l'exception de trois cas spécifiques :

- Les discriminations liées au genre, qui relèvent de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Les discriminations liées à la langue, pour lesquelles aucun organisme belge de promotion de l'égalité n'a été mandaté.
- Les matières relevant spécifiquement de la compétence de la Communauté flamandes (telles que l'enseignement ou le logement)[1]. Les discriminations qui se produisent dans le cadre de ces matières sont du ressort du Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI). Comme ce cas ne concerne pas la Belgique francophone, cet aspect n'est pas développé dans le cadre de ce manuel.

Accompagnement par Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Lorsqu'une situation de discrimination est portée à leur connaissance, Unia ou l'Institut interviennent comme suit :

Enregistrement du signalement

Analyse juridique de la situation :

Sur la base d'éléments factuels et objectifs, les spécialistes de l'organisme compétent déterminent si les faits rapportés constituent une discrimination ou

[1] Pouvoirs publics | Belgium.be

une présomption de discrimination au sens de la loi. En fonction des besoins de la personne qui effectue le signalement[2], ils peuvent lui prodiguer des conseils, envoyer un avertissement ou un rappel à loi aux personnes mises en cause dans le signalement, etc. Si, après analyse, l'organisme saisi n'est pas compétent pour traiter la situation, le gestionnaire du dossier réoriente la personne vers d'autres institutions, associations ou organismes mieux placés pour intervenir.

Recherche de solution par la négociation :

Si l'analyse conclut à l'existence d'une (présomption de) discrimination au sens de la loi, le dialogue avec la partie mise en cause est privilégié. Dans certains cas, une négociation sera mise en place (plutôt que d'aller devant les cours et tribunaux). Cette démarche repose sur un dialogue entre les parties concernées, avec pour objectif de parvenir à un accord qui convienne à chacune d'entre elles et qui met fin à la discrimination.

Recours judiciaire (en dernier ressort) :

Dans tous les cas, une solution négociée est privilégiée lorsqu'elle est possible (moins de 2% des dossiers d'Unia mènent à une action en justice) car elles permettent d'aboutir à des solutions créatives, adaptées et qui s'inscrivent dans le long terme. Toutefois, lorsqu'aucune solution négociée n'est possible, Unia ou l'Institut peuvent engager des démarches judiciaires pour aider la victime à défendre ses droits.

Principes fondamentaux de leur intervention

- **Accord de la victime :** Unia et l'Institut n'interviennent qu'avec le consentement explicite de la personne qui les contacte.
- **Indépendance :** Unia et l'Institut effectuent leurs missions en toute indépendance, conformément à l'accord de coopération du 12 juin 2013 faisant d'Unia un Centre interfédéral et la loi du 16 décembre 2002 portant sur la création de l'Institut est également reconnue au niveau international.
- **Confidentialité :** Toute intervention est réalisée en veillant à la protection de la vie privée des parties.
- **Gratuité des services :** Les démarches d'accompagnement sont entièrement gratuites pour les citoyens en dehors des démarches éventuelles en justice
- **Transparence :** Unia communique de manière totalement ouverte. Il est possible de consulter, dans son rapport annuel, les informations relatives à son fonctionnement.

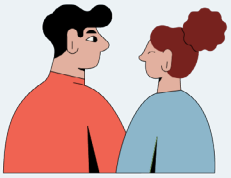
[2] Appelée « requérant » ou « requérante » pour Unia et « signalant » ou « signalante » pour l'IEFH.

Les bases juridiques de la lutte contre les discriminations

En Belgique, la discrimination est interdite par la loi. Si des législations existent au niveau fédéral, les entités fédérées ont elles aussi élaboré leurs propres législations en la matière, pour les compétences qui sont de leur ressort.
Ces législations proviennent en partie de la transcription au niveau belge de directives européennes, mais elles vont souvent au-delà de ce qu'impose le droit européen.

Cadre légal belge

Les lois fédérales

Loi antiracisme (30 juillet 1981) 	Cette loi tend à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Elle identifie 5 critères dits « raciaux » sur base desquels il est interdit de discriminer.	Unia
Loi antidiscrimination (10 mai 2007) 	Cette loi protège certaines caractéristiques personnelles, également appelées « critères protégés », autres que celles dites « raciales » et celles liées au genre.	Unia (sauf le critère de la langue pour lequel aucun organisme de promotion de l'égalité n'est compétent)
Loi genre (10 mai 2007) 	Cette loi tend à lutter contre la discrimination fondée sur le genre et les critères qui y sont apparentés.	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Les textes des entités fédérées

Les entités fédérées — la Flandre, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone — ont adopté des décrets ou des ordonnances transposant l'essentiel des dispositions des trois lois fédérales et des directives européennes, dans le cadre de leurs compétences respectives.

La Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006)

La Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006) affirme que les personnes en situation de handicap doivent jouir de tous les droits humains, tels que l'égalité, l'accessibilité, l'éducation, le travail et la participation sociale. En Belgique, Unia agit comme mécanisme indépendant en charge de promouvoir, protéger et suivre la mise en œuvre de cette Convention.

En savoir plus

Plus d'informations sur les différentes législations de lutte contre les discriminations en vigueur dans notre pays sont disponibles sur le site internet d'Unia. Le site comprend également une base de données regroupant des décisions de justice permettant de mieux appréhender le champ d'application des lois contre le racisme et les discriminations, ainsi qu'une banque de données contenant des solutions négociées et des mesures alternatives.

- Législation antidiscrimination | Unia
- Convention des Nations unies relative aux droits des personnes… | Unia

Reconnaître une discrimination au sens de la loi

Toute discrimination commence toujours par une différence de traitement. Une telle distinction suppose un élément de comparaison : une personne (ou un groupe) a été traitée de manière défavorable par rapport à une autre personne (ou à un autre groupe) dans une situation comparable.

Cependant, le seul fait qu'une personne ait été désavantagée ne constitue pas automatiquement une discrimination au sens de la loi.

Pour qu'une différence de traitement soit interdite par la loi et considérée comme une discrimination, plusieurs conditions doivent être réunies :

- **La distinction est fondée sur un critère protégé** par la législation antidiscrimination. Cela signifie que la différence de traitement repose sur ce critère.
- **La distinction intervient dans un domaine couvert par la loi**, tel que l'emploi, le logement, l'enseignement ou l'accès aux biens et services.
- **La distinction se manifeste par un comportement interdit par la loi**, c'est-à-dire dans la manière concrète dont une personne ou un groupe est traité.
- **Il n'existe pas de justification acceptable** pour cette distinction. La loi prévoit des conditions strictes pour qu'une justification soit considérée comme légitime.

En résumé, il y a 4 questions à se poser face à une distinction de traitement :



Si la réponse est 'oui' aux trois premières questions et 'non' à la dernière, il s'agit bien d'une discrimination. Il convient alors de contacter l'organisme public compétent pour signaler la situation.

Dans la suite de cette section, chaque élément du raisonnement est détaillé pour mieux comprendre comment identifier une discrimination.

Les critères protégés

La première étape pour déterminer si une distinction de traitement constitue une discrimination consiste à vérifier si cette distinction repose sur un critère protégé par la législation antidiscrimination.

	**Âge**	La discrimination fondée sur l'âge consiste à traiter différemment une personne parce qu'elle est (trop) âgée ou (trop) jeune.
	**Caractéristiques physiques ou génétiques**	La discrimination fondée sur une caractéristique physique est, dans la plupart des cas, une discrimination fondée sur l'**apparence**. On entend par "**caractéristiques physiques ou génétiques**" : • Les caractéristiques innées de la personne : par exemple la taille ou une tache de naissance. • Les caractéristiques qui sont apparues indépendamment de sa volonté : par exemple les brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations. • Les caractéristiques qui résultent du libre choix de la personne concernée : par exemple les tatouages, les piercings ou la coiffure.

	**Critères dits « raciaux »**	Le racisme en tant que tel n'est pas un concept juridique. La loi antiracisme interdit la discrimination fondée sur cinq critères protégés, appelés critères « raciaux » : • La **prétendue race**[3] • La **couleur de la peau** • La **nationalité** • L'**ascendance**, utilisée principalement pour identifier les discriminations envers les personnes juives[4] • L'origine **nationale ou ethnique**
	**Convictions politiques**	On entend par « convictions politiques » le fait d'**adhérer à un courant de pensée politique**, sans pour autant être nécessairement membre d'un parti politique. La liberté d'exprimer pacifiquement ses opinions politiques constitue un droit fondamental, susceptible d'être restreint dans des conditions strictement encadrées.
	**Convictions religieuses ou philosophiques**	La conviction religieuse ou philosophique, en tant que critère protégé, fait référence à la **liberté de chacun de pratiquer, d'exprimer et de manifester une conviction**, qu'elle soit religieuse ou non. Cette protection couvre toutes les dimensions de la conviction : • La **croyance personnelle**, qu'elle soit religieuse, spirituelle ou philosophique • L'**absence de croyance**, garantissant également le droit de ne pas suivre une foi particulière. • Les **pratiques religieuses**, telles que le port de symboles, la participation à des rites ou l'observance de préceptes La Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH) a une acception assez large de la notion de conviction. À titre d'exemple, elle a reconnu comme convictions protégées : • Des religions établies (Témoins de Jéhovah, Église de Scientologie) • Des convictions non religieuses comme le pacifisme, le véganisme ou la non-participation à la chasse.

[3] Le terme « prétendue race » est utilisé pour rejeter explicitement l'idée que les êtres humains peuvent être divisés en races biologiques distinctes. Toutefois, certaines sociétés ou individus continuent d'attribuer des stéréotypes ou des préjugés à des groupes en fonction de critères comme la couleur de peau, les origines ethniques, ou des caractéristiques physiques perçues comme marquant une appartenance à une « race ». Ces comportements peuvent mener à des discriminations.

[4] Parfois utilisée aussi envers les communautés de Gens du voyage.

	Convictions religieuses ou philosophiques (suite)	Pour être protégée, la CEDH exige que la conviction atteigne « un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance »[5]. Toutefois, le droit d'afficher et de pratiquer ses convictions, religieuses ou philosophiques n'est **pas absolu** (contrairement au droit de croire ou de ne pas croire). Des restrictions, voire des interdictions, sont possibles pour des raisons spécifiques et moyennant certaines conditions strictes.
	**Convictions syndicales**	Le critère de la conviction syndicale couvre l'**affiliation à un syndicat, l'activité syndicale** (manifestation, grève) et l'**adhésion à une pensée syndicale**, même sans appartenance formelle. Cette protection s'étend aux travailleurs syndiqués comme non syndiqués engagés dans des actions collectives, même spontanées, indépendamment du soutien d'un syndicat. Elle fonctionne dans les deux sens, interdisant également la discrimination pour **non-appartenance à un syndicat ou non-participation à une activité syndicale**.
	**État civil – Composition de ménage – Responsabilités familiales**	Trois critères existent dans les législations antidiscrimination : • Le critère de l'**état civil** renvoie à l'état matrimonial d'une personne (être célibataire, mariée, en cohabitation légale, de fait, le veuvage, …) • Les critères de **composition de ménage et des responsabilités familiales** renvoient à des concepts assez proches. Il s'agit à la fois des personnes qui occupent un même logement, mais aussi des situations liées à la prise en charge d'enfants ou de proches en situation de vulnérabilité (avec ou sans statut d'aidant-proche, sans nécessairement vivre sous le même toit).

[5] CEDH 25 février 1982, n° 7743/76 (Campbell et Cosans c. Royaume Uni)

	**État de santé**	Par état de santé, on entend tant **l'état de santé antérieur ou le passé médical, que l'état actuel de maladie physique ou mentale diagnostiqué, ainsi que l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible.** Les affections concernées ne doivent pas nécessairement être de longue durée. Notons que les maladies chroniques ou dégénératives, de même que certaines affections psychiques peuvent juridiquement être considérées comme un handicap. Naît alors un droit aux aménagements raisonnables (voir plus bas).
	**Fortune**	Par fortune, on entend le fait pour une personne de disposer d'une **capacité financière**, quelle qu'en soit l'origine. Le critère de la fortune touche donc tant la hauteur des revenus que la nature ou l'origine de ces revenus (exemple : revenu d'intégration sociale ou allocation de chômage).
	**Genre et critères apparentés**	L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission de veiller au respect de 11 critères différents figurant dans la Loi Genre : • Le sexe • La grossesse • La procréation médicalement assistée • L'accouchement • L'allaitement • La maternité • Les responsabilités familiales • L'identité de genre • L'expression de genre • Les caractéristiques sexuelles • La transition médicale ou sociale Les compétences de l'Institut comprennent aussi le sexisme et le revenge porn (partager/diffuser des images montrant une personne nue, ou des visuels à caractère sexuel, sans le consentement de la personne concernée).

	**Handicap**	Le handicap, autrefois perçu comme un problème individuel et médical, est désormais considéré comme **la conséquence de l'interaction entre une personne présentant des incapacités et un environnement inadapté**. Cette approche, soutenue par la législation antidiscrimination, la Constitution belge et la Convention ONU, met l'accent sur l'élimination des barrières sociales. La Convention ONU définit les personnes en situation d'handicap comme *« des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »* Il s'agit donc d'une **définition très large du handicap** impliquant des situations telles que des maladies chroniques qui entrainent des conséquences à long terme ou des problèmes de santé mentale. La reconnaissance du handicap ouvre l'accès **au droit à des aménagements raisonnables**. Ceux-ci visent à adapter l'environnement pour garantir l'égalité et la pleine participation sociale.
	**Naissance**	Le traitement inégal d'une personne basé sur des circonstances liées à sa naissance est interdit. Ce critère fait référence aux situations de traitement défavorable lié à **l'identité ou la qualité du ou des parents de la personne, ou de membres de sa fratrie** (par exemple, une naissance hors mariage, au fait d'être l'enfant d'une mère célibataire ou d'un couple homosexuel…)
	**Orientation sexuelle**	La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle réside dans le fait qu'une personne fasse l'objet d'un **traitement différent**, sans justification, parce qu'elle est, par exemple, **lesbienne, gay ou bisexuelle**[6].

[6] Cette notion est distincte des caractéristiques protégées par la loi sur le genre pour lesquelles l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes est compétent.



Origine ou condition sociale

La **condition sociale** est définie par le **milieu socio-économique et culturel** dans lequel vit une personne. Elle se caractérise de nombreuses façons : être pauvre ou riche ; être sans-abri ou sans chez-soi ; être analphabète ou illettré ; être à la recherche d'un emploi ; exercer ou avoir exercé certains métiers, comme le travail du sexe ; avoir fait une peine de prison ; avoir un statut de séjour illégal ; faire partie de la communauté des Gens du voyage, etc.

L'**origine sociale** désigne le **milieu social, ou la classe sociale**, dans lequel une personne est née et qui a façonné les premières années de sa vie : ses origines, son éducation ou son point de départ dans la vie[7]. Elle peut se traduire de différentes manières allant de l'accent, au prénom, à l'image qu'une personne renvoie aux autres, ou encore à ses réseaux personnels ou professionnels, qui peuvent influer sur ses perspectives dans de nombreux domaines et perdurer tout au long de sa vie.

Et la langue dans tout ça ?

La langue est bien reconnue comme un critère protégé par les législations antidiscrimination. Toutefois, le législateur n'a désigné aucun organisme spécifiquement compétent pour traiter les discriminations fondées sur ce critère et accompagner les victimes. Il reste néanmoins possible de s'adresser à un avocat si l'on est discriminé sur base de ce critère.

Les formes spécifiques de discrimination

Depuis 2023, les lois antidiscrimination ont évolué pour reconnaître que la discrimination ne repose pas toujours sur un seul critère : elle peut être multiple, intersectionnelle ou encore par association.

Les discriminations multiples

La loi parle de discrimination multiple lorsque dans une situation donnée, une personne est discriminée en raison de plusieurs critères protégés. Les discriminations multiples peuvent être de deux types :

- **Cumulée :** Situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination résultant d'une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables.

[7] Rés. 2432 - Résolution - Texte adopté (coe.int)

Exemple : Un homme de 44 ans, qui n'est pas engagé parce qu'il est jugé trop âgé pour intégrer une équipe composée exclusivement de femmes jeunes. Il est discriminé d'une part parce qu'il est trop âgé et d'autre part parce qu'il n'est pas une femme.

- **Intersectionnelle :** Situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination résultant d'une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables.

  Exemple : Lorsqu'une femme portant un foulard pour des raisons religieuses se voit refuser l'accès à une salle de sport, la discrimination qu'elle subit ne peut être pleinement comprise qu'en tenant compte à la fois de ses convictions religieuses et de son genre. En effet, ce refus ne viserait pas un homme musulman portant un signe religieux (comme une barbe ou une coiffe) avec la même sévérité, ni une femme ne portant pas de signe religieux.

  Ainsi, ce n'est ni uniquement en tant que femme, ni uniquement en tant que personne musulmane qu'elle est discriminée, mais en tant que femme musulmane portant un signe religieux visible. La discrimination est donc intersectionnelle.

La discrimination par association

Lorsqu'une personne subit une discrimination en raison de son lien avec une autre personne qui présente le critère protégé, on parle de discrimination par association. Exemple : Une employée se voit refuser une promotion parce que son mari est un militant syndicaliste

La discrimination fondée sur un critère supposé

La discrimination fondée sur un critère supposé désigne une situation où une personne est discriminée sur la base d'une caractéristique qu'on lui attribue à tort.

Exemple : Un homme est victime d'insultes en rue à caractère homophobe alors qu'il est hétérosexuel.

Champs d'application des lois antidiscrimination – Les domaines

Une fois qu'il est établi qu'une situation potentiellement discriminatoire repose sur un critère protégé par la loi, il faut vérifier si elle s'est produite dans l'un des domaines couverts par la législation antidiscrimination.

Cette législation s'applique à **la plupart des domaines de la vie publique**, notamment :

- L'emploi (relations de travail)
- L'enseignement
- La sécurité sociale
- Les soins de santé
- Les prestations sociales
- Les régimes complémentaires de sécurité sociale

- Les biens et services à la disposition du public :
  - Logement
  - Horeca
  - Assurances
  - Services bancaires
  - Commerces
  - Transports
  - Etc.
- L'accès à Internet
- Les médias
- L'espace public
- Les loisirs
- L'accès et la participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique ouverte au public
- La mention dans un document officiel ou un procès-verbal
- L'affiliation à une organisation d'employeurs ou de travailleurs, ou à toute organisation professionnelle
- Les avantages offerts par ces organisations

Cependant, elle **ne s'applique pas** aux faits relevant strictement de la **sphère privée** (relations entre partenaires, au sein de la famille, etc.), **sauf en cas de délit ou de crime de haine**. Délimiter la sphère publique et privée n'est pas toujours simple. En cas de conflit, si aucune autre solution n'est trouvée, le juge décidera où se situe la frontière entre ces deux sphères.

Les comportements interdits

Après avoir établi qu'une situation repose sur un critère protégé et qu'elle se déroule dans un domaine couvert par la loi, la troisième étape consiste à examiner si le comportement observé constitue une forme interdite de traitement défavorable.

En effet, la loi identifie plusieurs types de comportements discriminatoires interdits.

La discrimination directe

On parle de discrimination directe quand une personne fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre dans une **situation comparable** sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés et quand il n'y a **pas de justification valable** pour cette différence de traitement.

Exemple : L'équipe organisatrice d'un festival refuse l'accès à une personne avec un lourd handicap physique pour ne pas « mettre les autres festivaliers mal à l'aise ».

La discrimination indirecte

On parle de discrimination indirecte quand une disposition, une règle ou une pratique **apparemment neutre** est susceptible d'**entraîner un désavantage** particulier pour une personne (ou un groupe) caractérisée par l'un ou plusieurs des critères protégés.

Exemple : Une plateforme de recrutement exige que tous les CV soient envoyés en format Word, excluant indirectement les personnes malvoyantes qui utilisent souvent des logiciels qui ne lisent que le format PDF. La règle est la même pour tous, mais elle a pour conséquence que des personnes sont exclues du processus de recrutement en raison de leur handicap.

Comment distinguer la discrimination directe et la discrimination indirecte ?

Il convient de se demander pourquoi la personne est traitée différemment.

- Si la réponse est l'un des critères protégés, il s'agit de discrimination directe.
- Si la caractéristique personnelle n'est pas explicitement visée par la mesure, mais qu'elle a pour conséquence l'exclusion d'une personne ou une situation inégale, en raison de cette caractéristique, alors on parle de discrimination indirecte.

L'injonction à discriminer

L'injonction à discriminer, c'est demander à quelqu'un d'autre de pratiquer une discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe sur la base d'un critère protégé.

Exemple : Une propriétaire demande à son agence immobilière de ne sélectionner que des candidats-locataires qui sont en couple.

- La personne qui donne l'ordre de discriminer est tout aussi responsable que la personne ou l'organisation qui l'exécute.
- L'injonction faite par un supérieur hiérarchique sera sanctionnée plus lourdement.

Le harcèlement

Le harcèlement est un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement indésirable est assimilé à de la discrimination lorsqu'il est lié à un critère protégé.

Exemple : Des ouvriers se moquent quotidiennement de Jean-Louis, leur collègue d'origine congolaise, qu'ils surnomment Blanche-Neige malgré le fait qu'il ait exprimé que ça ne lui plaisait pas.

Le harcèlement sexuel

Il s'agit d'une forme de harcèlement dont l'expression verbal, non-verbal ou physique a une connotation sexuelle.
En principe, un seul comportement indésirable suffit à établir un fait de harcèlement sexuel, sauf en matière d'emploi où c'est la loi relative au bien-être des travailleurs qui s'applique.

Exemple : Une caissière est confrontée à des remarques et des gestes déplacés de la part d'un de ses collègues ou reçoit des images à caractère pornographique non-sollicitées.

Le refus d'aménagement raisonnable

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète qui vise à neutraliser les impacts négatifs d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne en situation de handicap dans une situation donnée.

Les aménagements raisonnables ne sont pas une faveur, mais une obligation légale, et le **refus d'aménagement raisonnable** pour les personnes en situation de handicap constitue un comportement discriminatoire.

> La loi adopte une interprétation large de la notion de « handicap » et n'exige ni un certain pourcentage de validité, ni que le handicap soit reconnu par une instance officielle pour pouvoir bénéficier d'aménagements raisonnables.

Selon la définition légale, les aménagements raisonnables sont :

- Des **mesures appropriées**, adaptées aux besoins spécifiques d'une personne en situation d'handicap dans une situation donnée ;
- Destinées à **garantir l'accès, la participation et la progression** de cette personne dans les domaines couverts par la législation antidiscrimination ;
- Ces mesures ne doivent toutefois pas entraîner une **charge disproportionnée** pour la personne ou l'entité qui doit les mettre en œuvre.

Différents critères permettent d'apprécier le caractère raisonnable d'un aménagement :

- Son **coût** ;
- Sa **fréquence** ;
- Sa **durée d'utilisation** ;
- Ses **répercussions** sur l'organisation ;
- Ses répercussions sur la personne en situation de handicap ;
- Ses répercussions sur l'environnement ;
- L'**absence d'alternatives** équivalentes ;
- La **négligence des normes** évidentes ou légalement obligatoires.

Exemple : Une personne avec un handicap moteur postule pour un emploi pour lequel elle est qualifiée. Cependant, son futur bureau se trouve au 3ème étage sans ascenseur. La personne demande s'il est possible d'envisager de déplacer son poste de travail au premier étage ou d'installer un ascenseur. L'employeur, alors qu'il en a les moyens, refuse d'accéder à cette requête.

La loi adopte une **interprétation large** de la notion de « handicap » et **n'exige** ni un certain pourcentage de validité, ni que le **handicap soit reconnu** par une instance officielle pour pouvoir bénéficier d'aménagements raisonnables.

Les justifications acceptables

Les **mécanismes de justification** de la législation antidiscrimination sont **complexes** et peuvent différer en fonction du critère protégé, du domaine et du comportement interdit. Cette section examine les conditions qui doivent être remplies pour que la justification d'une distinction de traitement soit juridiquement valide.
Il existe 6 régimes de justification :

Aucune justification possible

Dans certaines situations, aucune justification n'est possible. Par exemple, dans le **domaine des biens et services**, aucune distinction directe ne peut être justifiée lorsqu'elle repose sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, ou l'origine nationale ou ethnique. Toute distinction de traitement fondée sur ces critères **est considérée comme motivée par des préjugés, ce qui ne peut jamais constituer une justification.**

Exemple : La loi n'admet aucune raison de refuser de louer un logement à une personne en raison de sa couleur de peau ou de son origine ethnique ou nationale.

Justification objective et raisonnable

Pour les autres critères, une distinction peut être justifiée si la mesure répond à un **objectif légitime**, et les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif sont **appropriés, proportionnés et nécessaires**.

- **« Approprié »** signifie ici que les moyens sont adaptés pour atteindre l'objectif.
- **« Nécessaire »** signifie qu'il n'existe pas de solution alternative qui permettrait d'atteindre le même but sans faire de différence entre les personnes.
- **« Proportionné »** signifie que le moyen n'est pas démesuré par rapport à l'objectif poursuivi.

L'analyse de ces trois conditions est souvent appelée **« test de proportionnalité »**.
Si les moyens choisis ne sont ni appropriés ni nécessaires, ils sont alors considérés comme **disproportionnés** par rapport au but poursuivi.

Chaque situation est évaluée au cas par cas, en tenant compte du contexte.

Exemple : Une régie de quartier souhaite organiser un événement. Sachant qu'une

personne connue pour avoir des comportements agressifs souhaite y participer, un membre du personnel propose de limiter l'accès aux moins de 35 ans, dans l'espoir d'éviter les tensions, sans cibler directement cette personne.

- **Objectif légitime :** L'objectif de garantir un cadre sûr, paisible et sans violence lors d'un événement public est tout à fait légitime.
- **Proportionnalité :** Exclure toutes les personnes de plus de 35 ans ne permet pas d'atteindre l'objectif de manière pertinente, car :
  - Cette mesure repose sur le critère protégé de l'âge mais un lien entre l'âge et l'agressivité n'est pas fondé donc la mesure n'est **pas nécessaire**.
  - Interdire l'accès aux personnes de plus 35 ans ne permet d'empêcher l'accès aux personnes violentes de moins de 35 ans, donc la mesure n'est **pas appropriée.**
  - Il existe des alternatives moins discriminantes.

Une solution plus appropriée : Mettre en place un règlement de l'événement qui précise qu'aucun comportement violent ne sera toléré, et que toute personne ne respectant pas cette règle pourra être exclue.

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Dans le domaine **de l'emploi**, les conditions de justification d'une distinction de traitement sont, pour certains critères, encore plus restrictives. Il faut démontrer que la distinction sur base de ce critère est tellement essentielle à l'exercice de la fonction qu'on ne peut s'en passer. C'est ce qu'on appelle l'**exigence professionnelle essentielle et déterminante** : la distinction doit être **directement liée** aux tâches principales du poste, **indispensable** pour leur accomplissement, et décisive pour exercer les fonctions requises. Enfin, elle doit être **proportionnée** à l'objectif visé, sans aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire.

Exemple : Pour un biopic sur la vie de Nelson Mandela, la production demande que l'acteur principal soit un homme noir. Si un acteur blanc pose sa candidature pour le rôle et n'est pas retenu, ça ne constituera pas une discrimination aux yeux de la loi.

Attention, ce principe s'applique uniquement aux critères suivants :

- Le handicap ;
- Le genre ;
- L'âge ;
- Les critères dits raciaux (couleur de peau, origine nationale ou ethnique, etc.) ;
- L'orientation sexuelle ;
- La conviction religieuse ou philosophique

Pour les autres critères, c'est le principe de la justification objective et raisonnable qui s'applique.

La clause de sauvegarde

La législation antidiscrimination ne s'applique pas lorsqu'une distinction résulte d'une disposition contenue dans une loi, un décret ou une ordonnance.

Exemple : L'accès aux conventions de premier emploi est limité aux jeunes de moins de 26 ans.

La clause de sauvegarde ne signifie pas qu'une disposition légale ne puisse jamais être discriminatoire. La disposition doit respecter les normes supérieures, comme les articles 10 et 11 de la Constitution (principes d'égalité et de non-discrimination), ou les conventions internationales comme la CEDH. Dans ce cas, il revient à un juge de trancher.

Les actions positives

Une mesure d'action positive est une justification générale pour une distinction directe ou indirecte. Elle vise à p**révenir ou compenser les désavantages liés à un critère protégé** (comme le sexe, l'origine, ou le handicap) afin de garantir une égalité réelle dans la pratique.

Ces mesures ont pour objectif d'éliminer les obstacles qui freinent la participation de certains groupes dans des domaines comme l'emploi ou d'autres activités sociales et professionnelles.

Une mesure d'action positive doit répondre aux conditions suivantes :

- Une **inégalité manifeste** doit être constatée.
- **L'objectif** de la mesure doit être de **supprimer cette inégalité**.
- La mesure doit **être temporaire** et suspendue dès que l'objectif est atteint.
- Elle ne doit **pas restreindre inutilement les droits d'autrui** (les personnes qui ne bénéficient pas de l'action positive.)

Exemple : Un arrêté royal de 2012 impose qu'au moins un tiers des hauts fonctionnaires dans l'administration fédérale soient des femmes. Si le quota n'est pas atteint, une candidate doit être privilégiée à compétences égales. Cette mesure favorise l'égalité de genre dans la haute fonction publique.

Action positive ≠ discrimination positive :

En Belgique, le terme « action positive » est utilisé car l'objectif est de **donner un coup de pouce** à certains groupes subissant des inégalités **sans discriminer** d'autres personnes ou groupes.

Exemple : Une entreprise pourrait proposer des contrats de stage à des groupes défavorisés dans le cadre d'une action positive. Après le stage, les stagiaires doivent – comme tous les autres candidats – réussir les mêmes tests de sélection pour obtenir un contrat permanent.

Les entreprises de tendance

Les entreprises de tendance (ou organisations liées à une identité) sont des entités publiques ou privées fondées sur une conviction philosophique ou religieuse ou guidées par une éthique spécifique.

Elles bénéficient d'une exception à l'interdiction de faire certaines distinctions fondées sur des critères protégés, sous des conditions strictes :

- Une distinction directe basée sur une conviction philosophique ou religieuse n'est pas considérée comme discriminatoire si cette conviction constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée par la nature des activités de l'entreprise ou leur contexte.
- Elles peuvent exiger des employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers leurs valeurs fondamentales, tant que cela respecte les autres dispositions légales en matière de discrimination.

Exemple : Un parti politique peut demander à ses collaborateurs de partager ses idéaux.

Ces organisations ne sont pas tenues à une politique de neutralité, mais peuvent mener des actions de diversité compatibles avec leur identité.

Deux types d'organisations peuvent revendiquer ce statut :

- Celles qui ont pour objectif la promotion d'une religion ou d'une conviction philosophique (écoles confessionnelles, associations religieuses, laïque, etc.).
- Celles fondées sur une éthique spécifique pour conduire leurs activités (organisations militantes, syndicats, partis politiques, certaines mutualités, …)

En résumé

Dans la pratique, la législation antidiscrimination repose sur l'examen de 4 élements :

- Vérifier si un **critère protégé** est en cause.
- Confirmer que la situation se déroule dans un domaine **couvert par la loi.**
- Identifier un **comportement interdit** par la législation.
- Évaluer **l'absence de justification légale** valable.

Si toutes ces conditions sont réunies, il s'agit bien d'une discrimination. Dans ce cas, il est essentiel d'agir en signalant la situation à l'organisme compétent pour garantir la protection des droits de chacun et chacune.

Comme mentionné précédemment, dans plusieurs cas, il revient au juge de déterminer si la justification est valide aux yeux de la loi. Il est donc recommandé de contacter l'organisme compétent dès lors qu'il est possible de répondre positivement aux trois premières questions.

Discrimination, discours de haine et crimes de haine

La discrimination est souvent associée aux discours et aux crimes de haine. Bien que les lois antidiscrimination ne les qualifient pas directement de comportements interdits, ces actes sont réprimés par le code pénal. Le lien avec la discrimination est évident lorsqu'ils ciblent un ou plusieurs critères protégés par la loi. Ces comportements ressortent de la justice pénale et doivent donc être signalés à la police par une plainte.

Les discours de haine

La liberté d'expression est l'un des droits humains les plus fondamentaux. Elle est protégée par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et l'article 19 la Constitution belge.

Selon la Cour européenne des droits de l'homme :

> « La liberté d'expression et d'information est l'un des piliers d'une société démocratique. Elle s'applique non seulement aux "informations" ou aux "idées" qui sont accueillies favorablement ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi à celles qui heurtent, choquent ou inquiètent l'État ou une partie de la population. »

La liberté d'expression ne se limite donc pas à des propos innocents, consensuels ou banals. Dans une société démocratique, il doit également y avoir de la place pour des voix discordantes, même dures, qui peuvent **choquer, inquiéter ou déranger.**

Cependant, cette liberté s'accompagne de **responsabilités** et peut être restreinte lorsque des propos causent un préjudice à la société. La haine raciale et les discours incitant à la haine dépassent ces limites et sont sanctionnés par le droit pénal en Belgique. Ce sont des délits.

Les actes suivants sont punissables :

- Inciter (encourager, exhorter) en public à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence à l'égard de personnes ou de groupes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques protégées (par exemple la couleur de peau, l'âge, le handicap, genre, etc.)
- Diffuser en public des idées fondées sur la supériorité raciale ou la haine raciale.
- Appartenir à… ou collaborer avec un groupe ou une association qui, de manière répétée, prône en public la discrimination ou la ségrégation.
- Nier, approuver, minimiser grossièrement ou chercher à justifier en public l'Holocauste ou d'autres génocides reconnus.

Exemples de condamnations :

Un manifestant a été condamné pour avoir crié lors d'une manifestation :
« Tous les musulmans doivent s'unir et combattre contre le gouvernement et contre la Belgique. Il faut boycotter l'Amérique, et tous ces chiens doivent être brûlés en criant Allahu Akbar. »

Des supporters de football ont attaqué un couple turc sur un parking en criant : « Mohammed, retourne à Marrakech, nous ne voulons pas de musulmans dans notre pays ! » Ces supporters ont également effectué le salut hitlérien.

Les délits de haine

Un crime ou un délit de haine comprend les éléments suivants :

- **Un délit** : un fait qui est punissable par la loi.
- **Un mobile de haine** : l'auteur agit par haine, mépris ou hostilité envers une caractéristique personnelle de la victime.
- **Un critère protégé** : la caractéristique protégée peut être réelle ou peut être présumée (supposée) par l'auteur, par exemple lorsqu'une personne est agressée parce que l'auteur supposait qu'elle était homosexuelle.

Ce type de crime ne touche pas uniquement la victime directe, mais aussi l'ensemble du groupe auquel elle appartient. En cas de délit de haine, l'auteur peut voir sa **peine aggravée**.

Exemples de crimes de haine :

- Deux individus battent un homme homosexuel par homophobie et le laissent pour mort.
- Une personne vandalise un quartier juif en y inscrivant des messages antisémites.
- Un homme insulte et frappe une soignante d'origine africaine par mépris pour sa couleur de peau.

Comment faire un signalement ?

Face à une situation de traitement différencié, si après avoir examiné la situation selon les 4 questions du schéma, il vous apparait qu'il s'agit potentiellement d'une situation de discrimination, d'un discours ou d'un délit de haine, vous pouvez signaler l'incident à l'organisme compétent.

Contacter l'organisme compétent

Par téléphone

Contactez le **numéro gratuit** commun à Unia et l'Institut : **0800 12 800** du lundi au vendredi de 9h30 à 13h.

S'il s'agit d'une discrimination liée au genre, **tapez 1** pour être mis en contact avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pour tous les autres critères protégés (à l'exception de la langue), **tapez 2** pour être mis en contact avec Unia.

Vous pouvez également demander un rendez-vous physique, à Bruxelles ou dans les points de contact locaux.

En ligne

Rendez-vous sur le site internet adéquat :

- Pour Unia : https://www.unia.be/
- Pour l'Institut : https://igvm-iefh.belgium.be/

Cliquez sur l'onglet **« signaler une discrimination »** ou « faire un signalement » et remplissez le formulaire en ligne.

Double compétence d'Unia et de l'Institut

Dans le cas d'une discrimination multiple (cumulée ou intersectionnelle) qui concernerait à la fois un critère lié au genre et un critère protégé pour lequel Unia est compétent, contactez l'organisme de votre choix et ils assureront le suivi afin de traiter le dossier conjointement s'il y a lieu de le faire.

Quelques points d'attention

Quels signalements ne sont pas pris en charge ?

- Les signalements anonymes
- Les signalements concernant des faits s'étant produits il y a plus d'un an
- Les signalements concernant des faits survenus en dehors de la Belgique
- Les signalements relatifs au critère de la langue
- Les signalements concernant une compétence flamande

Les éléments de preuves

Lorsque vous signalez une situation de discrimination, rassembler des éléments de preuve peut renforcer votre dossier et faciliter son traitement. Ces preuves permettent aux organismes compétents ou aux juridictions d'évaluer objectivement la situation.

Exemples d'éléments de preuve :

- Document écrit ou numérique
- Capture d'écran de conversations
- PV
- Attestation médicale
- Photo
- Enregistrement audio
- Vidéo
- Photocopie

Pourquoi est-ce important de signaler ?

Même dans les cas où la victime ne souhaite pas une intervention d'Unia, les signalements sont utiles. Ceux-ci permettent en effet à Unia de recueillir des informations sur l'état de la discrimination en Belgique. Ces données sont précieuses pour :

- Le rapportage (la diffusion régulière de rapports sur les chiffres) permet à Unia de formuler des avis et des recommandations politiques pour avoir un impact structurel sur l'égalité et la discrimination.
- Les organisations, les journalistes, le monde académique, etc. peuvent utiliser ces chiffres pour des études et des recommandations.
- Les décideurs politiques et les cabinets peuvent élaborer de nouvelles lois ou de nouvelles politiques sur la base de ces chiffres.

Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles

T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be