

OUTIL 5 : LES LOIS ANTI-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

Il existe trois lois anti-discrimination du 10 mai 2007

1. LOI ANTI-DISCRIMINATION GENERALE: remplace la loi du 25 février 2003 et transpose la directive européenne 2000/78

- 13 critères protégés

La loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale (appelés "critères protégés").

2. LOI ANTI-RACISME: modifie la loi Moureaux du 30 juillet 1981 et transpose la directive européenne 2000/43

- 5 critères protégés

Cette loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

3. LOI GENRE : concerne les discriminations entre les femmes et les hommes, elle remplace la loi du 7 mai 1999 et transpose les directives européennes 2002/73 et 2004/113

- 1 critère protégé : le sexe (y compris la maternité et le transsexualisme).

L'interdiction de discrimination

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi anti-discrimination générale, toute forme de discrimination est interdite :

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

La définition de la discrimination directe et indirecte

- **Discrimination directe** = une distinction directe (traitement moins favorable dans une situation comparable) fondée sur un des critères protégés qui ne peut être justifiée.
- **Discrimination indirecte** = la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés et qui ne peut être justifiée.



Exemples de distinction sur la base d'un critère protégé

Distinction directe	Distinction indirecte
<p>« Je ne veux pas de couple homosexuel comme locataires » « Interdit aux personnes non voyantes » « Je n'engage pas de non-Européens »</p>	<p>« Je veux louer à un couple traditionnel » « Interdit aux chiens (d'assistance) » « La langue maternelle du candidat doit être le français »</p>

La justification

DISTINCTION DIRECTE/INDIRECTE est une DISCRIMINATION DIRECTE/INDIRECTE sauf s'il y a une justification.

Dans quel cas la justification est-elle valable ?

1. Dans le champ de l'emploi

La distinction directe sur la base des motifs: genre, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale/ethnique, âge, orientation sexuelle, convictions religieuses ou philosophiques et handicap ne sera justifiée que lorsque la caractéristique est une exigence professionnelle essentielle et déterminante à apprécier au cas par cas en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice.

Exemples

Un réalisateur qui recherche une personne de peau noire pour interpréter le rôle de Martin Luther King dans un film. De même, une personne aveugle ne pourrait pas exercer la fonction de gardien de prison.

La distinction directe sur la base des motifs : état civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé, caractéristique physique ou génétique, origine sociale et nationalité ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :

- un but légitime
- des moyens appropriés (pertinence des moyens)
- et nécessaires => test de proportionnalité.

La distinction indirecte sur base de tous les motifs ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :

- un but légitime
- des moyens appropriés (pertinence des moyens)
- et nécessaires => test de proportionnalité.

2. Hors du champ de l'emploi (biens et services, etc.)

La distinction directe sur base des motifs: genre, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale/ethnique ne peut jamais être justifiée²³.

Exemple

Un refus de location à une personne motivé par sa couleur de peau sera toujours une discrimination.

23. Sauf exceptions pour les distinctions sur la base du genre en matière d'assurance, par exemple.

La distinction directe sur base des motifs : état civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé, caractéristique physique ou génétique, origine sociale et nationalité ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :

- un but légitime
- des moyens appropriés (pertinence des moyens)
- et nécessaires => test de proportionnalité.

Exemple

Surprime pour une assurance solde restant dû motivée par l'état de santé.

- But légitime ? Viabilité économique de l'entreprise d'assurance
 - Moyen approprié ? La surprime permet de couvrir l'augmentation du risque et donc d'atteindre le but
 - Moyen nécessaire ? Dépend du montant de la surprime, est-elle raisonnablement liée à l'augmentation du risque ?
- Un refus sans surprime sera la plupart du temps disproportionné.

La distinction indirecte sur la base de tous les motifs ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :

- un but légitime
- des moyens appropriés (pertinence des moyens)
- et nécessaires => test de proportionnalité.

3. Le cas des actions positives

Une action positive est une mesure impliquant une distinction directe ou indirecte qui vise à éliminer une inégalité. La législation anti-discrimination autorise la distinction directe ou indirecte si elle est appliquée dans le cadre d'une action positive.

Certaines conditions doivent être réunies pour mener une action positive :

- existence d'une inégalité manifeste
- objectif de la mesure = élimination de l'inégalité
- mesure temporaire
- disparition de la mesure si l'objectif est atteint
- pas de restriction inutile aux droits d'autrui.

La détermination des hypothèses et des conditions d'une mesure sera précisée dans un arrêté royal, à ce jour, il n'a pas encore été adopté. Il n'y a donc pas de cadre légal.

Le cas des distinctions établies par ou en vertu d'une loi

Exemples

- Engagement de collaborateurs avec un handicap à concurrence de 3% de l'effectif dans les services publics (arrêté royal du 5 mars 2007).
- Mesures favorisant l'emploi des jeunes comme le Plan Rosetta (convention de premier emploi entrée en vigueur le 1er avril 2000).



La charge de la preuve

Lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination, et que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ou l'un des groupements d'intérêts, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur et non au plaignant de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La discrimination par un fonctionnaire

Les discriminations commises par un fonctionnaire sur ordre ou non de son supérieur hiérarchique induisent des peines d'amende et d'emprisonnement.

En pratique

Suis-je confronté(e) à un cas de discrimination ?

Pour le savoir, il est important d'analyser la situation en se posant les bonnes questions.

ETAPES DE L'ANALYSE :

La distinction directe / indirecte porte-t-elle sur un critère protégé ?

OUI

S'agit-il d'un domaine pour lequel la loi est d'application ?

OUI

Est-ce qu'il y a une justification conforme à la loi ?

NON

Il s'agit d'une DISCRIMINATION*

* selon les lois AD du 10 mai 2007

La législation de base en matière de non-discrimination et de diversité ainsi que les mesures propres au fédéral sont disponibles sur DIVnet <https://ecomunities.belgium.be>.