

La loi contre certaines formes de discriminations

Les lois du 30 juillet 1981 contre le racisme et du 25 février 2003 contre les discriminations ont été complètement modifiées en 2007, suite à l'avis de la Cour d'arbitrage concernant certaines dispositions de la loi du 25 février 2003.

Par ailleurs, la Commission européenne avait mis la Belgique en demeure de mettre la loi en conformité avec le droit européen.

Après cette importante réforme, 3 lois ont été publiées au Moniteur belge en 2007 : une loi "racisme", une loi "genre" sur la discrimination entre femmes et hommes, une loi "discriminations" qui s'applique aux autres discriminations.

En fonction des types de discrimination, il y a donc aussi des législations différentes, les sanctions étant différentes.

Nous abordons sur cette page la loi du 10 mai 2007 (MB 30/05/2007) tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

La loi définit les termes employés et leur champ d'application (Titre Ier Art. 1 à 6)

La loi interdit toute discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Définitions des termes employés dans la loi (Art. 4): relations de travail, groupement d'intérêts, dispositions, critères protégés, Centre, distinction directe, discrimination directe, distinction indirecte, discrimination indirecte, harcèlement, action positive, aménagements raisonnables, injonction de discriminer, exigence professionnelle essentielle et déterminante, sécurité sociale, avantages sociaux, régimes complémentaires de sécurité sociale.

Détermination du champ d'application

La nouvelle législation vise toute personne dans le secteur public ou privé. La loi précise que la lutte contre les discriminations n'est pas nécessairement de la compétence du fédéral, mais peut être du ressort des Communautés ou des Régions. Par exemple, une discrimination à l'école liée à l'orientation sexuelle relève des Communautés.

Les relations privées n'entrent pas en ligne de compte, en effet, la loi ne peut s'appliquer dans le cadre de relations privées ou intrafamiliales.

La nouvelle législation vise toute personne dans le secteur public ou privé

Les trois lois s'appliquent dans les mêmes domaines:

- L'accès aux biens et services;
- La protection sociale y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- Les avantages sociaux;

- Les régimes complémentaires de sécurité sociale;
 - Les relations de travail;
 - Les mentions dans les documents officiels;
 - L'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
 - L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, social, culturelle ou politique accessible au public.
 - pour tout ce qui concerne l'emploi, la loi s'applique en ce qui concerne les offres d'emploi, les critères de sélection, le recrutement, la promotion, le contrat de travail, le salaire, la sécurité sociale (vacances annuelles, etc...).
- En cas de harcèlement moral ou sexuel au travail, c'est toujours la législation sur le bien-être au travail qui est d'application.

La loi définit les motifs qui peuvent justifier une distinction (Titre II Art. 7 à 13)

La loi indique, que certaines situations permettent un traitement différencié (aussi dans les relations de travail). Cependant, elle précise que la distinction doit être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante ou par la nature de l'activité ou des conditions de son exercice.

La loi introduit la notion d'aménagement raisonnable.

Il y a discrimination s'il y a absence d'aménagement raisonnable pour la personne handicapée notamment dans les domaines de l'emploi et du logement par exemple l'accès aux fauteuils roulants, la traduction en langue des signes, etc.. Le mot « raisonnable » s'entend dans la perspective qu'il y a un rapport entre le coût de l'aménagement et son réel impact social. Il s'agit donc, de l'aménagement qui ne présente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

La loi définit 15 types de formes discriminantes et les dispositifs de protection qui permettent de lutter contre les discriminations (Titre III Art. 14 à 20)

Les discriminations

La discrimination s'entend ici par:

- discrimination directe
- discrimination indirecte
- l'injonction de discriminer (suppose que quelqu'un impose par son comportement de pratiquer une discrimination)
- le harcèlement (comportement répétitif qui porte atteinte à la dignité d'une personne).
- le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Les dispositifs de protection

La protection contre les représailles (de la part d'un employeur ou d'un propriétaire par exemple), suite au dépôt d'une plainte, est renforcée. La protection concerne tout le champ d'application de la loi et s'adresse tant aux victimes qu'aux témoins.

Dans le cadre de relations propriétaire/locataire:

un propriétaire, après s'être rendu compte que ses locataires sont homosexuels, veut les expulser sous un motif fallacieux, les locataires portent plainte au Centre pour l'égalité des chances, le propriétaire exerce ensuite des représailles (maintient la rupture du contrat de bail, exige de faire visiter l'appartement à des nouveaux locataires, entame des travaux soi-disant urgent dans l'appartement, etc).

Le propriétaire devra prouver que la mesure préjudiciable a été prise sans qu'il y ait de lien avec la plainte déposée par les locataires.

La loi définit les dispositions pénales, c'est-à-dire les cas punissables d'une amende et/ou d'un emprisonnement: (Titre IV Art 21 à 26)

incitation à la discrimination

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

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

(*) L'article 444 du Code Pénal parle des atteintes portées à l'honneur ou à la considération des personnes.

Art. 444 du Code pénal. Le coupable sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de vingt-six francs à deux cents francs, lorsque les imputations auront été faites: soit dans des réunions ou lieux publics; soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter; soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins; soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés. Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre. Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable;

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

le non respect d'un jugement est une infraction

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

l'inéligibilité

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

(*) L'article 33 du code pénal indique que les condamnés correctionnels se verront interdire pour une période de 5 à 10 ans, les droits énumérés à l'article 31, c'est à dire: de remplir des fonctions, emplois ou offices publics; d'éligibilité; de porter aucune décoration, aucun titre de noblesse; d'être juré, expert, témoin instrumentaire ou certificateur dans les actes; de déposer en justice autrement que pour y donner de simples renseignements; d'être appelé aux fonctions de tuteur, subrogé tuteur ou curateur, si ce n'est de leurs enfants; comme aussi de remplir les fonctions de conseil judiciaire ou d'administrateur provisoire.; de fabriquer, de modifier, de réparer, de céder, de détenir, de porter, de transporter, d'importer, d'exporter ou de faire transiter une arme ou des munitions, ou de servir dans les Forces armées.) .

La loi définit la charge de la preuve (Titre V Art 27 à 28)

Au niveau des preuves à apporter sur l'existence de la discrimination, ce sera désormais à l'auteur présumé de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Dans la loi, sont également définis les éléments qui permettent d'apporter la preuve de la discrimination.

La loi définit les instances compétentes pour introduire une action en justice (Titre VI Art 29 à 31)

Peuvent ester en justice avec l'accord de la victime: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (sauf pour les discriminations fondées sur la langue), les établissements d'utilité publique ou association, qui de part leur statut luttent contre la discrimination et pour les droits de l'homme, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, les organisations représentatives organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les organisations syndicales, les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

La loi indique quels sont les organismes compétents (Titre VII Art 32)

Définition des organismes compétents pour le respect des dispositions de la loi contre les discriminations

La loi précise quelles sont les modifications apportées (Titre VIII Art 33 à 49)

Modifications du Code pénal

Les articles 33 à 42 précisent notamment que le minimum des peines peut-être augmenté s'il s'agit d'un emprisonnement, s'il s'agit de la réclusion, de peines correctionnelles, et lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale.

Modification des compétences du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

La loi étend le champ des compétences du Centre pour l'égalité à toutes les discriminations et précise dans quel type de litige, le Centre peut ester en justice

Autres modifications

Des modifications sont apportées par rapport à la non-discrimination des travailleurs à temps partiel, des travailleurs ayants un contrat de travail à durée déterminée, par rapport aux droits à la pension complémentaire.

Dispositions abrogatoires (Titre IX Art 50 à 51)

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

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

Disposition finale (Titre X)

Tous les cinq ans, les Chambres législatives procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

MAJ 2010

Infor Jeunes asbl - Chaussée de Louvain, 339 - 1030 Bruxelles - Tél.: 02/733.11.93 -
inforjeunes@jeminforme.be - www.jeminforme.be