

## La loi contre la discrimination entre femmes et hommes

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 \(MB 10/05/2007-mise à jour 16 juin 2008\) tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes.](#)

La loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute discrimination sur base du sexe. Sont assimilées à une distinction sur le sexe: la distinction fondée sur la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe.

### La loi définit les termes employés et leur champ d'application (**Titre Ier Art. 5 à 7**)

**Définitions des termes employés dans la loi** (Art. 5): relations de travail, groupement d'intérêts, dispositions, Institut, distinction directe, discrimination directe, distinction indirecte, discrimination indirecte, harcèlement, harcèlement sexuel, action positive, 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 la discrimination entre hommes et femmes à l'exception de ce qui relève de la compétence des Communautés ou des Régions.

Les trois lois ont un champ d'application identique:

- L'accès aux biens et services;
- La protection sociale;
- 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. 8 à 18)**

La loi indique, que certaines situations permettent un traitement différencié (cette loi concerne surtout 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 définit 5 types de formes discriminantes et les dispositifs de protection qui permettent de lutter contre la discrimination entre homme et femme (Titre III Art. 19 à 25)**

#### **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 harcèlement sexuel.

#### **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.

La plainte peut être introduite par la personne concernée, par le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, par un groupement d'intérêt, elle peut être une action en justice.

La victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice, ce sera soit une somme forfaitaire soit au dommage réellement subi par la victime.

### **La loi définit les dispositions pénales, c'est-à-dire les cas punissables d'une amende et/ou d'un emprisonnement: (Titre IV Art 26 à 31)**

#### **l'incitation à la discrimination**

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 (\*) du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 (\*) du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444(\*) du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 (\*) du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe. Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe. Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre. Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement. Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans

(\*) 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

### **le non respect d'un jugement est une infraction**

Art. 29. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

### **l'inéligibilité**

Art. 30. En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être

condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 (\*) du Code pénal.

(\*) 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 32 à 33)**

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. Même différents signalements isolés auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peuvent constituer des preuves de traitements discriminatoires récurrents.

### **La loi définit les instances compétentes pour introduire une action en justice (Titre VI Art 34 à 36)**

Peuvent ester en justice avec l'accord de la victime: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 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.

MAJ 2010

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