



Législation anti - discrimination

Nous vivons dans un système de domination structurel raciste hérité du passé qui impacte tous les secteurs de vie (logement, santé, emploi, enseignement, police, ...). Nous sommes tous et toutes concerné.e.s en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s, ...

En Belgique, une législation fédérale sanctionne les comportements discriminatoires sur base de critères qui peuvent être signalés :

- au Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia (hormis les critères liés au sexe) ;
- à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IEFH (pour les discriminations liées au sexe, y compris des personnes transgenres, et les critères apparentés ainsi que la composition de ménage) ;

DISCRIMINATION ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

Par discrimination, il est entendu « *une différence de traitement, entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable dans le champ d'application défini par la législation anti-discrimination qui se base sur un ou plusieurs critères protégés par la loi* »¹. Il y a donc discrimination si ces trois éléments sont présents sans justification objective légale.

CRITÈRES PROTÉGÉS

La loi détermine 19 critères protégés : la langue, le handicap, l'ascendance, la couleur de peau, la prétendue race, la fortune, l'état de santé (actuel ou futur), la conviction syndicale, l'état civil, l'orientation sexuelle, la conviction politique, l'origine sociale (en Région wallonne, ce critère a été élargi à celui de condition sociale), le genre et ses critères apparentés : le sexe, le changement de sexe, l'expression de genre, l'identité de genre (les critères de maternité, grossesse et allaitement ont été ajoutés dans le décret wallon de 2019), l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, la nationalité, la naissance, la caractéristique physique ou génétique et la composition de ménage.

DOMAINES D'APPLICATION

Une personne peut être victime de discrimination dans différents domaines :

- ✓ la sphère de l'emploi ;
- ✓ les médias et internet ;
- ✓ l'enseignement ;
- ✓ le logement ;
- ✓ l'accès et la fourniture de biens et services à la disposition du public (transports, banques, assurances, musée, ...) ;
- ✓ la vie en société (espace public, voisinage, cercle familial) ;
- ✓ la police et la justice ;
- ✓ la sécurité sociale et la protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, ... ;
- ✓ les loisirs (bars, hôtels, club sportif, ...).

COMPORTEMENTS INTERDITS

La législation anti-discrimination définit neuf types de comportements interdits :

- ✓ La **discrimination directe**, soit l'application d'un traitement différent selon les personnes dans une même situation ;
- ✓ La **discrimination indirecte**, soit une mesure d'apparence neutre qui défavorise certains groupes ;
- ✓ L'**injonction de discriminer**, à savoir donner l'ordre à quelqu'un de discriminer ;
- ✓ Le **harcèlement** ou l'**intimidation**, à savoir un comportement qui porte atteinte à la dignité de la personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- ✓ Le **crime de haine** qui recouvre l'incendie ou la destruction volontaire, les coups et blessures et les agressions sexuelles ;

Législation anti-discrimination

- ✓ **L'incitation à la haine**, à savoir des propos tenus en public appelant à la haine, la violence ou la discrimination avec l'intention d'aller plus loin qu'une insulte ;
- ✓ La **discrimination intentionnelle** pour six critères : le sexe, la couleur de peau, la prétendue race, l'origine nationale ou ethnique et l'origine ou l'ascendance ;
- ✓ La **discrimination** de la part d'un **fonctionnaire de l'État**.

RECONNAITRE UNE DISCRIMINATION

Face à une **différence de traitement** subie (comportement interdit), trois questions doivent être posées pour savoir s'il y a discrimination selon la législation belge².

- ✓ Cette situation concerne-t-elle un **domaine d'application** prévu par la loi ? Si c'est le cas, l'analyse peut continuer.
- ✓ Concerne-t-elle un des **critères protégés** par la loi ? Si oui, l'analyse peut se poursuivre. Dans le cas contraire, cela pourrait être notamment une injustice.
- ✓ Peut-on justifier³ ce comportement interdit selon la loi ? Si ce n'est pas le cas, on peut supposer qu'il y a effectivement discrimination au sens légal du terme.

1. Traitement inégal ? **OUI**
 2. Domaine d'application ? **OUI**
 3. Critères protégés par la Loi ? **OUI**
 4. Justification légale possible ? **NON**
- DISCRIMINATION**

LE CENTRE Unia

Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia est une institution publique indépendante créée par la loi du 15 février 1993 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ses missions consistent à assurer :

- ✓ la promotion d'une participation égale et inclusive de chacun.e, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions, etc.) dans tous les secteurs (emploi, logement, enseignement, santé, ...)
- ✓ la collaboration entre les autorités politiques et publiques, les citoyen.ne.s, la société civile, les professionnel.le.s, les partenaires associatifs et académiques, etc. ;
- ✓ le développement de la connaissance et du respect des droits fondamentaux, du droit anti-discrimination et le suivi de l'application de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Le Centre Unia assume trois fonctions:

- ✓ le traitement des signalements individuels par le dialogue dans un premier temps et par une action en justice si nécessaire ;
- ✓ l'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement ;
- ✓ l'émission d'avis et de recommandations sur demande mais également sur initiative propre.

SIGNALER UNE SITUATION DE DISCRIMINATION

Il est possible de déposer un signalement de discrimination sur un formulaire qui se trouve en ligne sur le site d'Unia (<https://www.unia.be/fr/contacter-unia>).

Attention, il est important de savoir que déposer un signalement ne signifie pas porter plainte. Toute personne victime, témoin d'une discrimination, ... peut la signaler afin que celle-ci soit documentée et répertoriée. Unia analyse alors le cas, entend les parties et trouve une solution avec celles-ci ou bien envisage une action en justice.

À ce propos, notons que déposer plainte demande un investissement et un courage extraordinaire. La victime devra, non seulement, faire suivre la plainte mais elle sera également confrontée à son agresseur.euse.

REVENDICTIONS POLITIQUES

- Systématiser les signalements et les plaintes de discriminations est un enjeu primordial pour mettre en exergue l'ampleur de la problématique (même si aucun élément recevable ne permettra d'aboutir à un procès).
- Prendre des mesures pour soutenir et accompagner les victimes lors de dépôt de plainte (aide juridique, sensibilisation, moyens en cohésion sociale, ...).
- Maintenir la pression et interpeller les gouvernements sur les questions de « racisme structurel »⁴. Notons que par rapport à la Région Bruxelles-Capitale⁵, la Région wallonne y est moins active

1. Extrait de la brochure *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche*, Service Diversité de la CSC, 2e édition, février 2020.

2. Inspiré d'un schéma d'Unia et d'un tableau réalisé dans le cadre du projet européen Leonardo TOI *Transfert d'une démarche intégrée de prévention et lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation*, auquel la CSC a participé de septembre 2011 à septembre 2013.

3. Il existe une série de justifications objectives permettant le traitement inégal, principalement pour les discriminations indirectes. Ce sont des exceptions, examinées au cas par cas. Ainsi, on peut par exemple explicitement demander un acteur noir pour filmer la vie de Nelson Mandela (« Lexique Discrimination » disponible sur Unia.be)

4. Les questions de discrimination sont renvoyées à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

5. Le Parlement bruxellois a voté en octobre 2017 une ordonnance visant à doter la Région de Bruxelles-Capitale d'outils pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi (voir « La Région bruxelloise, pionnière dans la mise en place d'outils de lutte contre la discrimination à l'embauche », Unia, 13 octobre 2017 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/la-region-bruxelloise-pionniere-dans-la-mise-en-place-doutils-de-lutte-contre-la-discrimination-a-l'embauche)

