



Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie

# **MANUEL D'INTRODUCTION À LA LÉGISLATION ANTIRACISTE**

# Table des matières

## LA LÉGISLATION ANTIRACISTE

- 1) Les critères protégés p.7
- 2) Les comportements interdits p.8
  - 1.1 La discrimination directe p.8
  - 1.2 La discrimination indirecte p.9
  - 1.3 L'injonction de discriminer p.9
  - 1.4 Le harcèlement p.10
- 3) Champ d'application matériel de la loi p.11
- 4) La justification des distinctions p.13
  - 1.1 Justification de la distinction directe p.13
    - **Principe** p.13
    - **Exceptions** p.13
      - 1° **Dans le domaine des relations de travail** p.13
      - 2° **Le critère de la nationalité** p.14
      - 3° **Le critère de la conviction religieuse ou philosophique** p.15
      - 4° **Le critère de la langue** p.16
  - 1.2 Justification de la distinction indirecte p.16
  - 1.3 Cas du harcèlement p.16
  - 1.4 Motifs généraux de justification p.18
    - **L'action positive** p.18
    - **La clause de sauvegarde** p.18
- 5) Dispositif civil p.19
  - 1.1 Les actions en justice à la disposition des victimes p.19
    - 1.1.1 L'action en cessation p.19
      - **Principe** p.19
      - **Procédure** p.19
      - **Objets de l'action** p.20
    - 1.1.2 La procédure de droit commun p.20
    - 1.1.3 La poursuite du comportement discriminatoire p.21
    - 1.1.4 Le rôle du Ministère public p.21
  - 1.2 Les dommages et intérêts p.22
    - 1.2.1 Généralités p.22
    - 1.2.2 Montant du forfait p.23
      - **Dans le cadre des relations de travail** p.23
      - **Dans les autres domaines** p.23
  - 1.3 La preuve des discriminations p.24
    - 1.3.1 Le principe du déplacement de la charge de la preuve pp.24, 25

- 1.3.2 Les modes de preuve p.26
  - **Preuve de la discrimination directe** p.26
    - 1° Le « test » de récurrence p.26
    - 2° La « méthode comparative » p.27
    - 3° Autres modes de preuve p.28
    - 4° Et le test de situation ? p.28
  - **Preuve de la discrimination indirecte** p.29
    - 1° Les statistiques générales et le matériel statistique élémentaire p.29
    - 2° Le critère de distinction intrinsèquement suspect p.29
- 1.4 Nullité des dispositions discriminatoires p.30
- 1.5 Dispositif de protection p.30
  - 1.5.1 Les domaines concernés p.30
  - 1.5.2 Les bénéficiaires de la protection p.31
  - 1.5.3 Les comportements contre lesquels il y a protection p.31
  - 1.5.4 La forme de la protection p.31
    - **Hors emploi** p.31
      - 1° Point de départ de la protection p.31
      - 2° Durée de la protection p.32
      - 3° Dispositif de protection et réparation p.32
    - **Dans le domaine de l'emploi** p.33
      - 1° Point de départ de la protection p.33
      - 2° Durée de la protection p.34
      - 3° Dispositif de protection et réparation p.34
- 6) Dispositif pénal p.35
  - 1.1 L'incitation à la discrimination p.35
  - 1.2 La diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale p.36
  - 1.3 L'appartenance à un groupe raciste p.37
  - 1.4 Le comportement discriminatoire des fonctionnaires p.37
  - 1.5 Certains actes de discrimination p.38
  - 1.6 Le délit « Contemps of Court » p.39
  - 1.7 Les « motifs abjects » p.39
- 7) Le négationnisme p.40
- 8) Le rôle des associations, des syndicats et du Centre interfédéral pour l'égalité des chances p.41

## LE CHOIX DE LA VOIE JUDICIAIRE

- 1) **Quand privilégier la voie judiciaire ?** p.42
  - 1.1. L'existence de preuves et leur qualité p.42
  - 1.2. La gravité du dossier p.43
  - 1.3. La possibilité de recourir à d'autres moyens p.43
  - 1.4. La volonté du plaignant p.44
- 2) **Avantages** p.44
- 3) **Difficultés** p.45
- 4) **Comment entamer une procédure pénale ?** p.46
  - 1.1 Les deux manières de lancer une procédure pénale p.46
  - 1.2 Les différents types de plaintes p.46
  - 1.3 Suites de la procédure p.47
- 5) **L'aide juridique** p.47

## ANNEXES

- 1) **Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie** p.50
- 2) **Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination** p.66
- 3) **Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale** p.90
- 4) **Liste des Commissions d'aide juridique du Royaume** p.91

## I. AVANT-PROPOS

La dernière modification fondamentale de la législation antiraciste remonte au 10 mai 2007. En effet, trois lois y ont été adoptées. L'une modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, et deux autres introduisant, d'une part la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et, d'autre part, celle tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

L'objectif commun de ces trois lois est d'interdire toute forme de traitement défavorable ou moins favorable envers des personnes en raison d'un critère protégé. Les critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 sont les suivants : la **nationalité**, une **prétendue race**, la **couleur de peau**, l'**ascendance** et l'**origine nationale ou ethnique**. Quant aux critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination il s'agit de : 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**, et l'**origine sociale**. Enfin, le **sexe** est repris comme critère protégé par la seconde loi du 10 mai 2007.

Le MRAX étant une association sans but lucratif, il est tenu au respect de son objet social<sup>1</sup> et n'est dès lors compétent que pour un certain nombre de critères protégés que voici : la **prétendue race**, la **nationalité**, la **langue**, la **culture**, l'**origine nationale ou ethnique** et la **confession ou les convictions philosophiques**.

---

<sup>1</sup> « L'association a pour but la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. Elle appelle à l'union et à l'action tou-te-s celles et ceux qui entendent s'opposer aux discriminations, aux haines, aux préjugés fondés sur une prétendue race, la nationalité, la langue, la culture, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la confession ou les convictions philosophiques. Elle veut faire triompher l'amitié et la paix entre les peuples et promouvoir l'égalité et la fraternité entre les êtres humains. Elle contribue à la défense de la mémoire des victimes de persécutions racistes, commises notamment lors d'un génocide. »



### 1) Les critères protégés

Dans la loi « racisme »<sup>2</sup>, les critères protégés sont énumérés à l'article 4, il s'agit de :

- la **prétendue race**,
- la **couleur de peau**,
- l'**ascendance**,
- l'**origine nationale ou ethnique** et
- la **nationalité**

Le critère de la nationalité (qui a été ajouté par la loi du 10 mai 2007) est un peu moins protégé que les quatre autres : un régime différent est prévu, notamment en ce qui concerne la possibilité de justification (les distinctions sur base de la nationalité sont parfois tolérées).

Parmi les motifs de discrimination prohibés par la loi générale relative aux « autres critères de discrimination »<sup>3</sup>, on trouve, notamment, les **convictions religieuses ou philosophiques** et la **langue**. Il peut arriver qu'une personne se plaignant de racisme ait été discriminée sur base de l'un de ces deux critères. C'est pourquoi nous les traiterons également.

A Gand, un commerçant refuse de servir un client africain parlant le français en précisant que son magasin n'est « pas ouvert aux noirs » et qu'en plus, il ne sert « que les clients s'adressant à lui en néerlandais. »

Une entreprise de transport routier refuse d'embaucher une femme marocaine voilée. Selon le patron, « elle va s'arrêter cinq fois par jour pour prier, va certainement voler de la marchandise et, en plus, ce métier n'est pas fait pour les femmes. »

Dans ces deux exemples, plusieurs « critères protégés » se combinent (origine/langue et origine/sexe/religion). On parlera alors de « discrimination multiple ».

---

<sup>2</sup> Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie modifiée par une loi de 10 mai 2007.

<sup>3</sup>Article 4, 4<sup>o</sup> de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

## 2) Les comportements interdits

Quatre types de comportements sont considérés comme une discrimination<sup>4</sup> et de ce fait interdits :

- la **discrimination directe**,
- la **discrimination indirecte**,
- l'**injonction de discriminer** et
- le **harcèlement**

### 2.1. La discrimination directe

La discrimination directe est la situation dans laquelle une personne, sur base d'un critère protégé, est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation semblable, sans que cela ne puisse être justifié.

Une petite annonce pour un appartement à louer exclut d'emblée certaines personnes en raison de leur origine : « Etrangers, s'abstenir ! »

Une discothèque refuse l'entrée aux clients d'origine étrangère alors que les autres clients y entrent sans difficulté.

Un employeur refuse d'embaucher un candidat suffisamment qualifié au seul motif de sa couleur de peau.

Conformément au droit européen, la discrimination peut également être supposée et ainsi tomber dans le champ d'application de la législation : « la discrimination supposée » vise la différence de traitement basée sur un motif présumé que l'auteur du comportement attribue à tort à la victime.

Un client se voit refuser l'entrée d'un restaurant parce que « les mendiants gitans ne sont pas les bienvenus. » Or, il s'avère que cette personne n'appartient pas à la communauté Rom.

« La discrimination par association » vise une discrimination non pas en raison d'une caractéristique que possède la victime mais en raison de sa relation avec une autre personne qui, elle, présente cette caractéristique.

Un propriétaire refuse de louer son bien à une femme blanche lorsqu'il découvre que son compagnon est noir.

---

<sup>4</sup> Article 12 de la loi du 30 juillet 1981 et article 14 de la loi du 10 mai 2007.

Un portier reçoit pour consigne de refuser l'entrée aux personnes de confession musulmane. Choqué, il ne respecte pas la consigne et se fait licencier.

## 2.2. La discrimination indirecte

La discrimination indirecte est 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, sans que cela ne puisse être justifié.

Une offre d'emploi pour un poste de gardien de nuit exige un bilinguisme parfait alors que la fonction n'implique aucun contact avec le public. L'exigence peut avoir pour effet d'exclure des étrangers récemment arrivés en Belgique.

Un règlement de travail interdit le port d'un couvre-chef alors qu'aucun élément rationnel (sécurité, hygiène...) ne le justifie. Cette disposition apparemment neutre a pour effet d'exclure les musulmanes portant le voile, les sikhs portant le turban ou encore les juifs portant la kippa.

## 2.3. L'injonction de discriminer

L'injonction de discriminer est définie comme tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres.

Cette notion sera particulièrement utile dans deux cas de figure : l'embauche avec intermédiaire (une agence d'intérim le plus souvent) et la location via une agence immobilière.

Imaginons qu'un candidat locataire soit refusé par une agence immobilière en raison de son origine ethnique. L'agence immobilière se défend en alléguant qu'elle n'a fait qu'appliquer les instructions du propriétaire. Qui sera responsable ?

- Qu'elle ait ou non reçu un ordre du propriétaire, l'agence a, dans les faits, commis une discrimination. Elle est donc responsable car elle ne pouvait faire suite à cette demande.
- S'il est prouvé que le propriétaire avait donné des instructions discriminatoires, il pourra également être condamné en raison d'une violation de l'interdiction d'enjoindre de pratiquer une discrimination.

## 2.4. Le harcèlement

Le harcèlement vise tout comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et 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. C'est donc la définition classique du harcèlement qui est reprise. Pour que la loi s'applique, le mobile du harcèlement doit bien entendu être d'ordre raciste.

! La loi précise qu'elle ne vise pas les cas de harcèlement raciste dans les relations de travail. Dans cette hypothèse, c'est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail qui trouvera à s'appliquer. Ce choix s'explique par une volonté d'homogénéiser la matière, quel que soit le mobile sous-tendant le harcèlement.

Pour plus d'informations sur la législation et les procédures (complexes) à suivre en cas de harcèlement, consultez, par exemple, le dossier du SPF emploi disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=2894>

### 3) Champ d'application matériel de la loi<sup>5</sup>

Les domaines de discrimination couverts par la loi sont très larges. Seuls les domaines relevant de la sphère strictement privée en sont exclus.

Une soirée d'anniversaire sur invitation ne tombera pas dans le champ d'application de la loi. Si l'organisateur n'a souhaité inviter que des compatriotes, on ne pourra le lui reprocher.

Par contre, toute soirée ouverte au public est visée par la loi.

Les domaines couverts par la loi sont :

- **l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services à la disposition du public**  
Ex : la location immobilière, l'entrée dans un restaurant ou une discothèque, l'accès aux soins hospitaliers, le domaine des assurances...
- **les relations de travail**  
La notion doit s'entendre dans un sens très large. Elle concerne aussi bien l'embauche que le parcours professionnel (promotion, relations avec les collègues) ou le licenciement. Précisons également que sont concernés tant le travail salarié, que le travail indépendant, le travail effectué dans le cadre d'un contrat de stage et d'apprentissage et le bénévolat. La loi énumère, à titre exemplatif, quelques-unes des situations visées.
- **l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public**  
Ce domaine d'application de la loi est très vaste et est susceptible de couvrir l'ensemble de la vie sociale. Ex : activités des associations, des mouvements de jeunesse, des partis politiques, inscription dans un club philatéliste...
- **la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal**  
Sont visées les mentions discriminatoires, en vertu des circonstances, dans des documents tels que les cartes d'identité, les passeports, les actes notariés ou les procès-verbaux.
- **la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé**
- **les avantages sociaux et les régimes complémentaires de sécurité sociale**
- **l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs.**

! La loi s'applique uniquement aux matières ressortant des compétences de l'Etat fédéral. Les domaines qui relèvent des compétences des Communautés et Régions ne sont donc

---

<sup>5</sup> Articles 5 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007.

pas visés par le texte. Cette précision n'est pas sans impact, en effet des matières aussi importantes et propices aux discriminations que l'enseignement, le logement social, l'orientation et la formation professionnelles, le transport ou encore le statut des fonctionnaires régionaux et communautaires ne sont pas soumises à la législation.

Cela ne signifie bien sûr pas que la discrimination est permise dans tous ces domaines. Chaque entité fédérée a en effet l'obligation d'adopter des décrets ou ordonnances interdisant la discrimination dans leur sphère de compétences.

C'est, désormais, chose faite. « Les législations fédérées font, de manière générale, appel aux mêmes concepts que la législation fédérale et mettent en œuvre des mesures d'interdiction de la discrimination qui sont fort proches de celles que l'on trouve dans la loi fédérale. »<sup>6</sup> C'est pourquoi nous n'aborderons que cette dernière, en gardant à l'esprit que, selon le domaine, c'est soit la législation fédérale, soit la législation fédérée qui va s'appliquer.

Pour information, les textes communautaires et régionaux relatifs à la discrimination :

- **Région Wallonne** : « Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et modifié par le décret du 19 mars 2009 »
- **Fédération Wallonie-Bruxelles**: « Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination »
- **Communauté flamande** : « Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement »
- **Région de Bruxelles-Capitale** : « Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et modifiée par une ordonnance du 30 avril 2009 »
- **Communauté germanophone** : « Décret du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail et modifié par le décret du 25 juin 2007 »

---

<sup>6</sup> B. RENAULD, *La lutte contre le racisme*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 24.

#### 4) La justification des distinctions

Toute différence de traitement ne constitue pas nécessairement une discrimination. La loi utilise une terminologie spécifique reflétant cette situation. Ainsi, elle emploie le terme « distinction » pour viser une différence de traitement sur base d'un critère protégé et le terme « discrimination » lorsque la distinction n'est pas justifiée et constitue une infraction à la loi.

La possibilité de justifier une différence de traitement varie en fonction de plusieurs critères :

- le motif de discrimination
- le domaine dans lequel se produit la discrimination
- le caractère direct ou indirect de la discrimination

Deux motifs spécifiques de discrimination sont également prévus.

##### 4.1. Justification de la distinction directe

- **Principe**

La loi<sup>7</sup> interdit, en principe, les distinctions directes fondées sur un des critères protégés qu'elle énonce. En principe, toute différence de traitement directe constituera une discrimination prohibée. Cette sévérité (qui se retrouve en droit européen) est justifiée par le caractère particulièrement important de la lutte contre le racisme dans une société démocratique.

- **Exceptions**

Comme tout principe, l'interdiction absolue des différences de traitement souffre d'exceptions :

##### **1° Dans le domaine des relations de travail<sup>8</sup>**

Dans ce domaine, particulièrement pour les questions d'embauche, une différence de traitement directe pourra être justifiée sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. L'exception est générale et vaut pour les critères de la

---

<sup>7</sup> Article 7 §1<sup>er</sup> de la loi du 30 juillet 1981.

<sup>8</sup> Article 8 de la loi du 30 juillet 1981.

**prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance et de l'origine nationale ou ethnique<sup>9</sup>.**

La notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante est précisée. Elle ne pourra être invoquée que si la distinction

- est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et
- repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Les exemples classiques d'exigence professionnelle essentielle et déterminante concernent le domaine artistique :

- un cinéaste réalisant un film sur Staline pourra refuser d'embaucher un acteur noir.
- un metteur en scène pourra exiger un acteur de couleur pour le rôle principal de sa pièce « Jesus was Black »,...

Il appartiendra au juge de déterminer au cas par cas si une différence de traitement est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Toutefois, un arrêté royal pourra être adopté afin de fournir une liste exemplative pouvant guider les juges.

Les travaux préparatoires précisent que l'exception doit être interprétée de manière restrictive. Il est cependant possible que des controverses voient le jour et doivent être tranchées par la jurisprudence.

Ex. : Un restaurant chinois peut-il exiger que son cuisinier soit chinois ? Peut-il invoquer le besoin d'une ambiance orientale pour ne recruter que des serveurs asiatiques ?

Vu l'exigence d'interprétation restrictive, il semble que la réponse doit être négative mais la jurisprudence sera peut-être amenée à trancher ce genre de questions.

## **2° Le critère de la nationalité<sup>10</sup>**

Les distinctions directes fondées sur la nationalité peuvent, dans tous les domaines, être objectivement justifiées. Il faudra pour ce faire prouver que la différence de traitement vise un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

---

<sup>9</sup> Ces critères sont repris par la loi du 30 juillet 1981, c'est donc cette dernière, et non celle du 10 mai 2007, qui s'appliquera. Pour celle-ci, cf. *infra*.

<sup>10</sup> Article 7 §2 de la loi du 30 juillet 1981

L'exception s'explique par les spécificités du critère de la nationalité. En effet, tant le droit interne que le droit européen prévoient de nombreuses différences entre nationaux et étrangers ou entre ressortissants européens et extra-communautaires.

### 3° Le critère de la conviction religieuse ou philosophique

Pour rappel, ce critère relève de la loi générale « autres critères de discrimination »<sup>11</sup> et est donc soumis à un régime moins strict que ceux retenus dans la loi du 30 juillet 1981.

Contrairement aux différences de traitement basées sur un critère de la loi « racisme »<sup>12</sup>, les distinctions basées sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitueront une discrimination prohibée que si elles ne sont pas objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires<sup>13</sup>.

La notion de justification objective dans le domaine des relations de travail est définie de manière restrictive<sup>14</sup>. Comme pour les discriminations racistes, le traitement différencié ne pourra être justifié que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La loi envisage le cas spécifique des « **entreprises de tendance** », c'est à dire les organisations dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique. Il est précisé qu' « *une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.* »

Cela signifie que de telles organisations ont le droit d'exiger des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Par contre, elles ne peuvent exiger du travailleur qu'il partage les convictions sur lesquelles elles reposent. Ce sont donc les actes du travailleur et non ses pensées qui sont visés.

Une organisation qui se réclame de la laïcité philosophique refuse de retenir la candidature d'un prêtre à un poste de représentation de l'association.

Une école du réseau catholique ne pourrait pas s'enquérir de la confession des candidats lors de l'engagement d'un professeur de mathématiques.

---

<sup>11</sup> Donc la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

<sup>12</sup> C'est la loi du 30 juillet 1981 qui est ici visée.

<sup>13</sup> Article 7 de la loi du 10 mai 2007.

<sup>14</sup> Article 8 de la loi du 10 mai 2007.

#### 4° Le critère de la langue

Ce critère relève lui aussi de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il est prévu, dans tous les domaines, que les différences de traitement ne constitueront une discrimination prohibée que si elles ne sont pas objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

##### 4.2. Justification de la distinction indirecte<sup>15</sup>

En vertu de la loi, « toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. »

Cette notion de justification objective s'inspire directement de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la Cour européenne des droits de l'homme. Concrètement, en cas de distinction indirecte, le juge devra procéder à un triple examen :

- l'objectif poursuivi par l'utilisation de la mesure apparemment neutre est-il légitime (hygiène, sécurité, ordre public...) et nécessite-t-il une protection ?
- les moyens choisis pour atteindre cet objectif sont-ils appropriés pour y répondre ?
- la pratique apparemment neutre est-elle nécessaire pour atteindre cet objectif ? Autrement dit, n'existe-t-il pas d'autres moyens appropriés pour atteindre cet objectif qui ne créeraient pas de distinction indirecte ?

##### 4.3. Cas du harcèlement

Le harcèlement ne peut, en aucun cas, se justifier, peu importe le domaine et le critère protégé en cause.

---

<sup>15</sup> Articles 9 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007.

## SYNTHÈSE

### – Justification des distinctions directes

<b>Critère de distinction</b> → <b>Domaine</b> ↓	<i>Prétendue race, couleur de peau, ascendance et origine nationale ou ethnique</i>	<i>Conviction religieuse ou philosophique</i>	<i>Nationalité</i>	<i>Langue</i>
<i>Emploi</i>	Exigence professionnelle essentielle et déterminante	Exigence professionnelle essentielle et déterminante (+ cas particulier des « entreprises de conscience »)	Justification objective	Justification objective
<i>Hors emploi</i>	Justification impossible	Justification objective	Justification objective	Justification objective

### – Justification des distinctions indirectes

Quel que soit le domaine d'application et le critère protégé, elles ne seront admises que si elles sont objectivement justifiées par :

- Un but légitime
- Des moyens appropriés
- Des moyens nécessaires

#### 4.4. Motifs généraux de justification

Ces motifs concernent aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte.

- **L'action positive<sup>16</sup>**

Elle est définie comme la « *mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.* »

L'expression « discrimination positive » est souvent employée pour la désigner.

Reprenant les enseignements de la Cour Constitutionnelle, la loi prévoit qu'une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect de quatre conditions :

- l'existence d'une inégalité manifeste
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- elle ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

En pratique, une action positive ne sera possible que suite à une décision politique du pouvoir législatif ou exécutif. Un employeur qui déciderait de sa propre initiative de pratiquer une discrimination positive à l'embauche violerait la loi même s'il agit de bonne foi.

- **La clause de sauvegarde<sup>17</sup>**

En vertu de cette clause, une distinction directe ou indirecte qui est imposée par ou en vertu d'une loi ne constitue pas une discrimination.

Cette exception a pour objectif de préserver la sécurité juridique en interdisant au juge de vérifier la compatibilité de l'ensemble de la législation fédérale existante ou à venir à l'ensemble des dispositions des lois relatives à la lutte contre les discriminations

Par contre, elle ne signifie pas que toute différence de traitement imposée par une loi est acceptable. En effet, le juge devra continuer à refuser l'application d'une loi qui imposerait une distinction de traitement contraire aux normes supérieures (principe constitutionnel de non-discrimination, droit européen et droit international des droits de l'homme). En cas de doute, il pourra éventuellement soumettre la question à la Cour constitutionnelle.

---

<sup>16</sup> Articles 10 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007.

<sup>17</sup> Articles 11 §1<sup>er</sup> des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007.

## 5) Dispositif civil

### 1.1. Les actions en justice à la disposition des victimes

#### 1.1.1. L'action en cessation<sup>18</sup>

- **Principe**

L'action en cessation permet à la victime de réagir rapidement face à une discrimination. Comme son nom l'indique, le but de la procédure est d'obtenir la cessation du comportement discriminatoire. Depuis 2007, il est également possible d'obtenir des dommages et intérêts en intentant une action en cessation.

Une procédure en cessation permet d'obtenir une décision en quelques mois ce qui constitue un avantage indéniable compte tenu de la lenteur de la justice due à l'arriéré judiciaire.

- **Procédure**

L'action en cessation est en principe portée devant le président du tribunal de première instance. Dans certains cas déterminés par la nature du litige, c'est le président du tribunal de travail ou le président du tribunal de commerce qui sera compétent.

La loi précise que l'action est formée et instruite selon les formes du référé et expose la procédure à suivre. En pratique, c'est bien entendu un avocat qui devra se charger de la requête.

#### Remarques :

- 1) L'action en cassation reste possible même si la discrimination a déjà pris fin (par exemple, si l'appartement est loué ou si un travailleur a été recruté). En effet, la victime a toujours un intérêt à agir puisqu'elle peut obtenir un dédommagement.
- 2) Si une action pénale est intentée dans la même affaire, elle sera suspendue jusqu'à la décision du juge de la cessation. Il s'agit d'une exception au principe en vertu duquel « le criminel tient le civil en état. »

---

<sup>18</sup> Article 18 de la loi du 30 juillet 1981 et article 20 de la loi du 10 mai 2007.

- **Objets de l'action**

La victime d'une discrimination présumée peut demander au président du tribunal :

**1° de constater l'existence d'une discrimination**

Ce constat peut s'avérer extrêmement utile si une action ordinaire en dédommagement suit l'action en cessation. L'existence d'une discrimination étant reconnue, le débat au cours de la deuxième procédure portera uniquement sur le montant des dommages et intérêts

**2° d'ordonner la cessation de la discrimination**

En droit belge, le juge ne pourra pas contraindre l'auteur de la discrimination à contracter. Ainsi, le bailleur qui refuserait de louer un bien à un candidat-locataire en raison de son origine étrangère ne pourra se voir ordonner, par le juge de la cessation, de conclure un contrat de bail avec ce candidat. De même, un employeur ne pourra se voir imposer la conclusion d'un contrat de travail avec une personne déterminée. Par contre, employeur et bailleur pourront se voir contraints, pour l'avenir, de ne plus retenir de critère discriminatoire lors du choix de leur cocontractant.

**3° d'accorder une indemnisation**

Il s'agit d'une innovation très intéressante. Désormais, des dommages et intérêts pourront être obtenus au terme d'une procédure rapide.

! Seuls des dommages et intérêts forfaitaires pourront être demandés (voir ci-dessous)

**4° de prescrire des mesures de publicité si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets**

- Ordonner l'affichage de la décision ou du résumé, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant et
- Ordonner la publication ou la diffusion du jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière.

Les mesures de publicité de la condamnation peuvent s'avérer très dissuasives. Par exemple, l'affichage de la décision dans les locaux d'une agence immobilière ou la publication de la condamnation d'une agence d'intérim dans la presse peuvent avoir un impact commercial très fort (en termes d'image).

1.1.2. La procédure de droit commun

Il est toujours possible pour la victime d'introduire une action en responsabilité classique devant les juridictions ordinaires (tribunal de première instance, tribunal du travail,...).

Conformément au droit commun (article 1382 du Code civil), elle devra prouver :

- une faute (le non-respect de la législation antidiscrimination),
- un dommage et
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

#### 1.1.3. La poursuite du comportement discriminatoire

Que se passe-t-il si la discrimination continue malgré une décision de justice ?

Le juge (ordinaire ou de la cessation) peut, à la demande de la victime, condamner l'auteur de la discrimination au paiement d'une astreinte pour le cas où il ne serait pas mis fin à cette discrimination. L'astreinte consiste en une somme d'argent déterminée par le juge qui doit être payée par jour/semaine/mois de retard.

De plus, le non-respect des injonctions adressées par le juge de la cessation peut faire l'objet de poursuites pénales. On parle alors de délit de « Contempt of Court », notion proche de la récidive (voir chapitre sur les dispositions pénales).

#### 1.1.4. Le rôle du Ministère public

En principe, le ministère public intervient dans les procédures pénales (au cours desquelles il représente la société dans son ensemble) mais pas dans les procédures civiles. Il est fait exception à ce principe en matière de lutte contre les discriminations racistes. Le législateur a ainsi voulu signifier que le racisme portait atteinte aux valeurs et intérêts de la société toute entière.

En pratique, l'intervention du ministère public prend trois formes :

- les plaintes lui sont systématiquement communiquées,
- il est systématiquement présent pendant les audiences et peut remettre des avis,
- il peut, d'initiative, prendre la décision de lancer la procédure en saisissant le juge.

## 1.2. Les dommages et intérêts<sup>19</sup>

### 1.2.1. Généralités

Le système de dédommagement forfaitaire constitue l'une des principales innovations de la loi du 10 mai 2007.

Auparavant, la question des dommages et intérêts dus à une victime de discrimination était soumise au droit commun. Cela n'allait pas sans soulever de réelles difficultés. Ainsi, le dommage moral était régulièrement sous-évalué et la victime pouvait s'attendre à recevoir un euro symbolique en guise de dédommagement. Quant au dommage matériel (c'est-à-dire la compensation financière du dommage concrètement subi), son évaluation posait problème dans de nombreux cas. En effet, il s'avérait fort difficile d'évaluer le dommage causé, par exemple, par le refus d'embauche ou par la non location d'un appartement. Tout au plus les juges considéraient-ils que le candidat à l'emploi ou à la location pouvait alléguer de la perte d'une chance (d'être engagé ou de louer), laquelle ne donne lieu qu'à des dommages et intérêts dérisoires en droit belge.

Désormais, le montant des dommages et intérêts pourra être déterminé en fonction d'un forfait prévu par la loi. Ce système a pour objectif d'offrir à la victime du préjudice une réparation « effective, proportionnée et dissuasive. » Il permet en outre d'obtenir une décision de justice plus rapide en évitant le débat sur le montant du dédommagement.

! La victime n'est pas obligée de recourir au système de dommages et intérêts forfaitaires. Elle garde toujours la possibilité de réclamer une indemnisation égale au dommage réellement subi conformément au droit commun de la responsabilité (sauf en cas d'action en cessation, voir ci-dessous). Si elle choisit le droit commun, la victime doit démontrer l'étendue du préjudice. Dans les faits, la victime ne choisira cette deuxième solution que si elle peut prouver que l'indemnisation forfaitaire ne suffit pas à réparer le dommage subi.

! Le dédommagement forfaitaire peut-être demandé à l'occasion d'une action en cessation ou d'une procédure de droit commun. Par contre, si la victime choisit l'action en cessation, elle ne pourra pas demander le dédommagement du préjudice réel mais devra obligatoirement choisir le forfait.

NB : il est toujours possible de demander la cessation de l'acte grâce à une action en cessation et d'ensuite demander le dédommagement du préjudice réel en introduisant une deuxième action devant un tribunal ordinaire en suivant la procédure ordinaire.

---

<sup>19</sup> Article 16 de la loi du 30 juillet 1981 et article 18 de la loi du 10 mai 2007.

## SYNTHÈSE

### – Action en cessation

- cessation de la discrimination + dommages et intérêts forfaitaires

### **OU**

- cessation de la discrimination + dédommagement du préjudice réel via une 2ème action (procédure de droit commun)

### – Procédure de droit commun

- au choix de la victime, dommages et intérêts forfaitaires **OU** dédommagement du préjudice réel

### 1.2.2. Montant du forfait

La forfaitarisation diffère selon le domaine visé :

#### • **Dans le cadre des relations de travail**

**Principe** : l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute.

**Exception** : si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute.

Un candidat d'origine étrangère se présente pour un poste de vendeur dans une société commerciale. Il est refusé sur base de son origine ethnique et réussit à le prouver devant le juge. Il pourra réclamer l'équivalent de six mois du salaire qu'il aurait perçu à titre de dommages et intérêts.

Si par contre, l'employeur, tout en reconnaissant la discrimination, démontre que le candidat aurait de toute façon été refusé en raison d'une connaissance insuffisante de l'allemand, cette langue étant importante pour l'exercice de la fonction (comme l'indiquait l'offre d'emploi) le dédommagement sera réduit à trois mois de rémunération.

#### • **Dans les autres domaines**

**Principe** : l'indemnisation forfaitaire pour le dommage moral équivaut à 650 euros.

**Exception** : l'indemnisation forfaitaire est doublée (1300 euros) :

- si le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination

- ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi (circonstances appréciées par le juge).

Contrairement au domaine des relations de travail, seul le dommage moral est ici visé. En ce qui concerne la réparation du préjudice matériel lié à cette même discrimination, c'est le droit commun du dédommagement qui s'applique. Le dommage matériel sera donc déterminé par le juge après que la victime ait démontré l'étendue de son préjudice.

## **SYNTHÈSE**

### – **Emploi**

#### ○ *Dommage moral et matériel :*

- 6 mois de rémunération brute
- 3 mois de rémunération brute SI preuve que le comportement aurait été le même en l'absence de discrimination

### – **Hors emploi**

#### ○ *Dommage moral :*

- 650 euros SI preuve que le comportement aurait été le même en l'absence de discrimination
- 1300 euros SI pas de preuve que le comportement aurait été le même en l'absence de discrimination OU SI autres circonstances appréciées par le juge.

#### ○ *Dommage matériel :*

- droit commun de la responsabilité

## 1.3. La preuve des discriminations<sup>20</sup>

### 1.3.1. Le principe du déplacement de la charge de la preuve

La victime de discrimination est, personne ne le conteste, confrontée à de sérieux problèmes de preuves. Hormis quelques cas rarissimes (annonce immobilière excluant explicitement les étrangers, envoi d'un mail interne par erreur, présence de nombreux témoins...), la preuve d'une discrimination est très difficile à apporter.

Afin de remédier à ces difficultés, la législation prévoit un système particulier d'assouplissement de la charge de la preuve. On parle parfois erronément de « renversement de la charge de la preuve » pour désigner le système alors qu'il s'agit en fait d'un **partage de la charge de la preuve**. Ce partage équitable, importé du droit européen, est nécessaire pour appliquer efficacement l'interdiction des discriminations.

<sup>20</sup> Article 30 de la loi du 30 juillet 1981 et article 28 de la loi du 10 mai 2007.

Selon le principe du déplacement de la charge de la preuve, la preuve d'une discrimination est apportée en deux temps :

1° dans un premier temps, la victime de la discrimination présumée doit avancer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Elle doit donc apporter un début de preuve, une présomption suffisamment forte pour convaincre le juge qu'il pourrait y avoir discrimination.

2° dans un second temps, si le juge estime le début de preuve suffisamment convaincant, il se tourne vers l'auteur présumé de la discrimination qui doit fournir la preuve de l'absence de discrimination.

Le défendeur peut réfuter la présomption de trois manières :

– en démontrant que la différence de traitement n'était pas basée sur un critère protégé mais bien sur un critère autorisé et pertinent.

Tel couple de candidats locataires n'a pas été retenu car il a trois enfants alors que l'appartement ne comporte qu'une chambre.

– en démontrant que, s'il y a bien eu une différence de traitement, les personnes traitées différemment n'étaient pas dans des situations comparables.

Le candidat d'origine étrangère n'a pas été embauché mais il avait réalisé de moins bons résultats que le candidat retenu au test écrit ayant précédé l'entretien d'embauche.

– en invoquant une cause de justification de justification prévue par la loi.

Une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le juge joue un rôle primordial dans le fonctionnement du système de partage de la charge de la preuve. Le système est ouvert et lui attribue la flexibilité nécessaire pour accepter ou refuser les éléments avancés par la victime en fonction des circonstances concrètes de chaque affaire.

Conformément au droit commun de la preuve, le juge reste libre d'apprécier la force probante et la régularité (respect des droits fondamentaux – dont le droit à la vie privée-, absence de provocation, caractère loyal de la preuve...) des éléments qui lui sont soumis.

Ex. : un écrit qui aurait été volé suite à une effraction du domicile de l'auteur présumé ne pourra être produit en justice.

Ex. : la validité des enregistrements audio ou vidéo réalisés à l'insu d'une personne est discutée.

! Le principe du déplacement de la charge de la preuve joue aussi bien en cas d'action en cessation que dans le cadre d'une procédure civile ordinaire. Par contre, il ne peut être invoqué devant les tribunaux pénaux en raison du principe de la présomption d'innocence (ce n'est jamais à l'accusé de prouver, même en partie, son innocence).

### 1.3.2. Les modes de preuve

Quels sont les faits pouvant être avancés par la victime pour faire présumer une discrimination ?

La loi en énumère quelques-uns à titre exemplatif<sup>21</sup>

Ces notions méritent quelques mots d'explication.

- **Preuve de la discrimination directe**

- 1° Le « test de récurrence »

La victime peut invoquer devant le juge des données qui révèlent une récurrence de traitement défavorable en fonction d'un critère protégé. Sont visées les données qui démontrent que le groupe qui partage le critère protégé est défavorisé systématiquement vis-à-vis d'autres groupes.

! La loi cite explicitement comme exemple de récurrence les plaintes déposées auprès du Centre pour l'égalité de chances et la lutte contre le racisme ou auprès de certaines associations.

Il peut donc être utile de se tourner vers le Centre et des associations telles le MRAX afin de vérifier si des plaintes ont déjà été déposées contre l'auteur présumé de la

---

<sup>21</sup> Article 30 §§ 2 et 3 de la loi du 30 juillet 1981 et article 28 §§ 2 et 3 de la loi du 10 mai 2007 :

« § 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

discrimination (particulièrement un employeur de grande envergure, une agence d'intérim ou une agence immobilière) et, le cas échéant, d'envisager une collaboration.

Quelques exemples de tests de récurrence tirés des travaux préparatoires :

- « La victime d'une discrimination sur la base de la couleur de la peau à l'entrée d'une boîte de nuit invoque plusieurs témoignages prouvant que l'accès à une boîte est systématiquement interdit à des personnes à couleur de peau différente. »
- « Une victime présumée d'une discrimination sur la base de la couleur de la peau lors d'un entretien d'embauche indique que plusieurs personnes à couleur de peau différente ont également été refusées dans la procédure d'embauche par ce même employeur. »
- « Des témoignages de personnes partageant le même critère protégé que celui de la victime et qui déclarent avoir été soumises à un traitement défavorable comparable. »
- « Des témoignages de personnes ayant pu constater le traitement défavorable d'autres personnes partageant le même critère protégé que celui de la victime. »

## **2° La « méthode comparative »**

La victime peut apporter des éléments qui permettent d'établir que sa situation est comparable avec celle d'une personne (appelée « personne de référence ») qui a été mieux traitée.

La « personne de référence » est donc celle avec qui la victime de discrimination se compare afin de constater la différence de traitement. Il importe que la situation de la victime et de la personne de référence soient comparables, à l'exception bien sûr du critère sur lequel se base la discrimination. De cette manière, on pourra éliminer les autres facteurs qui auraient pu expliquer le traitement différent et il ne restera plus qu'un seul facteur explicatif (en l'occurrence le critère protégé).

Exemples tirés des travaux préparatoires :

- « Une personne parlant avec un accent étranger souhaite louer un appartement et prend contact avec le propriétaire ou l'agent immobilier. L'agent immobilier ou le propriétaire ne donne pas suite à la demande sous prétexte que l'appartement est déjà loué. Ensuite, une autre personne, sans accent étranger, se présente également en tant que candidat, et est invitée à voir l'appartement. »

- « Il est évident que la présomption sera a fortiori appliquée quand la victime peut désigner plusieurs personnes de référence se trouvant dans la même situation et ayant été mieux traitées. Par exemple, un groupe d'étudiants, tous comparables à l'aune des critères pertinents dans la situation considérée (vêtements, style, comportement, ..) se présente à l'entrée d'une discothèque qui n'est pas complète et l'accès est interdit au seul étudiant d'origine maghrébine. »

### **3° Autres modes de preuve**

Pour rappel, la liste est exemplative et a pour but de donner des indications concrètes aux juges dans l'application du principe du glissement de la charge de la preuve.

Le principe selon lequel la preuve est libre demeure d'application et des modes de preuve plus classiques pourront bien sûr être utilisés, comme l'écrit, le témoignage...

Les travaux parlementaires explicitent un autre mode de preuve inspiré du droit anglo-saxon : les « *smoking gun statements* ».

L'exemple classique est l'existence de questions irrelevantes lors d'un entretien d'embauche (« Quelles sont vos convictions religieuses ? », « De quelle origine sont vos parents ? »)

### **4° Et le test de situation ?**

Les termes « testing » ou « test de situation » n'apparaissent plus dans la loi. Pourtant, il est incontestable que ce mode de preuve est visé par la loi. En effet, le test de situation répond exactement à la définition de la méthode comparative, comme l'illustrent les exemples fournis par le législateur.

En pratique, les tests de situation seront particulièrement utiles pour prouver les discriminations à l'entrée des discothèques ou des autres lieux de loisirs et les discriminations au premier stade d'une procédure de recrutement.

La loi du 10 mai 2007 représente donc une réelle avancée. Non contente de régler la problématique du test de situation (ils étaient théoriquement utilisables depuis 2003 mais un blocage politique rendait leur usage aléatoire), elle multiplie les modes de preuve.

- **Preuve de la discrimination indirecte**

Ce type de discrimination étant en pratique moins fréquent, nous ne nous étendrons pas longuement sur la question de sa preuve.

**1° Les statistiques générales et le matériel statistique élémentaire**

Sont visées « les statistiques générales sur la situation du groupe dont la victime fait partie (au niveau macro-économique, régional, ...) ou les statistiques concrètes concernant le groupe dont la victime fait partie (par exemple au niveau de l'entreprise). »

**2° Le critère de distinction intrinsèquement suspect**

Il s'agit du critère qui affecte et défavorise manifestement plus de personnes partageant un critère protégé que de personnes ne le partageant pas.

Exemple tiré des travaux préparatoires : « la condition du lieu de naissance en tant que critère de location d'un appartement peut paraître comme un critère manifestement suspect à la lumière de l'interdiction de discrimination sur la base de la nationalité ou de l'origine nationale. »

Comme pour la discrimination directe, la preuve reste libre et d'autres éléments peuvent être invoqués.

## **SYNTHÈSE**

– **Preuve de la discrimination directe :**

- « test de récurrence »
- « méthode comparative »
- + modes de preuve classiques

– **Preuve de la discrimination indirecte :**

- statistiques générales et faits de connaissance générale
- matériel statistique élémentaire
- critère de distinction intrinsèquement suspect
- + modes de preuve classiques

#### 1.4. Nullité des dispositions discriminatoires<sup>22</sup>

En vertu de l'article 13 de la loi, « *sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.* » La nullité est d'ordre public.

Les dispositions discriminatoires reprises, par exemple, dans un acte administratif, une convention ou un règlement collectif de travail seront donc considérées comme nulles.

Remarquons que l'ensemble du contrat ou de l'acte ne sera pas annulé. Ainsi, si une clause d'un contrat de travail accorde un avantage à certains travailleurs d'un certain groupe et non à d'autres, l'ensemble du contrat ne sera pas annulé (ce qui nuirait à la victime). Par contre, la clause en question sera réputée inexistante et les travailleurs du groupe défavorisé pourront revendiquer l'avantage octroyé à l'autre groupe.

#### 1.5. Dispositif de protection (articles 14 et 15)<sup>23</sup>

La loi instaure un dispositif de protection contre les représailles. De manière générale, lorsqu'une plainte est introduite pour des faits de discrimination, « *celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.* »

Si cette obligation n'est pas respectée, la victime peut porter l'affaire devant le juge.

##### 1.5.1. Les domaines concernés

Alors que le seul domaine des relations de travail était auparavant visé, le dispositif de protection contre les représailles concerne désormais tout le champ d'application de la loi.

Reste que c'est dans le domaine de l'emploi que la protection trouvera le plus souvent à s'appliquer.

En ce qui concerne les relations de travail, la protection jouera que les faits de discrimination soient reprochés à l'employeur (ou à des supérieurs hiérarchiques) ou à des collègues, en cas de harcèlement par exemple.

---

<sup>22</sup> Article 13 de la loi du 30 juillet 1981 et article 15 de la loi du 10 mai 2007.

<sup>23</sup> Articles 14 et 15 de la loi du 30 juillet 1981 et articles 16 et 17 de la loi du 10 mai 2007.

### 1.5.2. Les bénéficiaires de la protection

Les bénéficiaires de la protection sont :

- la victime
- les témoins (depuis la loi du 10 mai 2007) :  
Les personnes intervenant comme témoin ne seront, selon les termes de la loi, protégées contre les représailles que si « *elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte* » ou si « *elles interviennent en tant que témoins en justice.* »

### 1.5.3. Les comportements contre lesquels il y a protection

Toute mesure préjudiciable qui ne serait pas étrangère à la plainte est concernée.

Une agence immobilière est poursuivie en justice par un candidat locataire pour des faits de discrimination.

Dans sa recherche d'un appartement, le candidat est amené à traiter avec la même agence. Celle-ci refuse catégoriquement de transmettre sa candidature au propriétaire (il est sur une « liste noire »).

Dans le domaine de l'emploi, une mesure préjudiciable s'entend notamment :

- de la rupture du contrat et
- de la modification unilatérale des conditions de travail.

NB : Des faits postérieurs à la rupture du contrat peuvent également être pris en considération (par exemple, déconseiller à un autre employeur d'engager le plaignant).

### 1.5.4. La forme de la protection

- **Hors emploi (article 14)** <sup>24</sup>

#### **1° Point de départ de la protection**

La protection commence à courir lors du dépôt d'une plainte. La « plainte » dans ce contexte ne vise pas que l'action en justice. En effet, la notion recouvre :

---

<sup>24</sup> Article 14 de la loi du 30 juillet 1981 et article 16 de la loi du 10 mai 2007.

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre pour l'égalité des chances;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

**!** Une plainte motivée introduite par certaines associations ou par la victime lance le processus de protection. Il ne faut donc pas hésiter à y recourir.

Pour être valable, la plainte doit réunir quatre conditions :

- 1) être datée
- 2) être signée
- 3) être notifiée par lettre recommandée à la poste
- 4) exposer les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée

## **2° Durée de la protection**

La protection court pendant les 12 mois qui suivent l'introduction de la plainte.

Si une action en justice est entamée, la protection est prolongée. Elle prend fin trois mois après le jour où une décision définitive a été rendue.

## **3° Dispositif de protection et réparation**

La protection consiste en un système de renversement de la charge de la preuve.

Si une mesure préjudiciable à la victime (ou aux témoins) est adoptée durant le délai de protection, il appartiendra à celui contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Si cette preuve ne peut être apportée, le juge considérera que les mesures préjudiciables ont été prises pour des raisons liées à la plainte et la victime sera dédommagée. Elle pourra choisir entre deux types de réparation : soit revendiquer l'indemnisation forfaitaire (1300 ou 650 euros, voir supra), soit une compensation pour le dommage réellement subi (qu'elle devra alors démontrer).

- **Dans le domaine de l'emploi<sup>25</sup>**

**1° Point de départ de la protection**

La protection commence à courir lors du dépôt d'une plainte. La « plainte » dans ce contexte ne vise pas que l'action en justice. En effet, la notion recouvre :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

! Une plainte motivée introduite par certaines associations ou par la victime lance le processus de protection.

En matière d'emploi, l'envoi d'une plainte motivée à l'employeur doit être envisagé dès l'ouverture du dossier. L'enjeu est de taille puisque ce réflexe peut éviter un licenciement.

Pour être valable, la plainte doit réunir quatre conditions :

- 1) être datée
- 2) être signée
- 3) être notifiée par lettre recommandée à la poste
- 4) exposer les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

---

<sup>25</sup> Article 15 de la loi du 30 juillet 1981 et article 17 de la loi du 10 mai 2007.

## 2° Durée de la protection

La règle est la même que pour les autres domaines.

## 3° Dispositif de protection et réparation

Un système complexe de protection est mis en place par la loi. Il peut être résumé comme suit.

Si une mesure préjudiciable au travailleur (ou aux témoins) est adoptée durant le délai de protection, il appartiendra à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte (= renversement de la charge de la preuve).

Si cette preuve ne peut être apportée, le travailleur dispose de deux possibilités qui doivent en principe se succéder :

- demander la réintégration du travailleur (en cas de licenciement) ou lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment (en cas de modification des conditions de travail)
- demander l'indemnisation du préjudice subi.

La **demande de réintégration** doit être introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours suivant la mesure préjudiciable (le préavis par exemple). L'employeur doit se prononcer sur cette demande dans un délai de trente jours qui suivent la notification de la demande. Si la réintégration est acceptée, l'employeur doit payer le manque à gagner, c'est-à-dire la rémunération perdue du fait du licenciement.

La **demande d'indemnisation** est possible soit en cas de refus de la réintégration, soit directement dans les cas suivants :

- les faits de discrimination à l'origine de la plainte ont été reconnus par la juridiction
- la victime a rompu le contrat de travail sans préavis en raison du comportement de l'employeur
- l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave et une juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et liée à l'introduction de la plainte.
- La mesure de représailles est postérieure à la rupture du contrat de travail (dans ce cas, la réintégration ne peut être demandée)

La victime pourra revendiquer soit l'indemnisation forfaitaire (6 mois de rémunération brute), soit une compensation pour le dommage réellement subi (qu'elle devra alors démontrer).

## 6) Le dispositif pénal

Comme pour le dispositif civil, le terme « discrimination » recouvre ici quatre types de comportement :

- la **discrimination directe**,
- la **discrimination indirecte**,
- l'**injonction de discriminer** et
- le **harcèlement**

! Seule la discrimination intentionnelle est sanctionnée pénalement. Une condamnation ne sera donc possible au pénal que si deux éléments sont prouvés : le fait de racisme ou de discrimination (élément matériel de l'infraction) et l'intention raciste ou discriminatoire de son auteur (élément moral de l'infraction)

Il existe sept types d'infractions à la législation antiraciste :

### 1.1 L'incitation à la discrimination<sup>26</sup>

Constituent des infractions :

- l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne en raison de sa nationalité, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique.
- l'incitation 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.

Selon le Petit Robert, l'incitation se définit comme « le fait d'entraîner, de pousser quelqu'un à commettre quelque chose. » La Cour de cassation a précisé qu'il pouvait y avoir incitation à la haine même en l'absence de provocation à commettre un acte précis ou concret.

Il est précisé que l'incitation à la discrimination est répréhensible même en dehors des domaines d'application de la loi.

Ex. : Un intervenant en milieu scolaire qui se rendrait coupable d'incitation à la discrimination pourra être poursuivi même si l'enseignement ne relève pas du champ d'application de la loi fédérale.

---

<sup>26</sup> Article 20 de la loi du 30 juillet 1981 et article 22 de la loi du 10 mai 2007.

Il n'y aura infraction que si l'incitation remplit certaines conditions de publicité. En effet, la loi ne vise que l'incitation qui s'accomplit dans l'une des circonstances prévues à l'article 444 du Code pénal, à savoir :

- *« 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 aux regards du public;*
- *soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.»*

Ces infractions sont punies d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de cinquante euros à mille euros.

## 1.2 La diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale<sup>27</sup>

Comme l'infraction d'incitation, la diffusion d'idées racistes ne sera répréhensible que si elle fait l'objet d'une publicité (conditions de l'article 444 du Code pénal)

Les sanctions sont identiques : emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de cinquante euros à mille euros.

Sont visées en premier lieu les personnes qui émettent, expriment ou prônent elles-mêmes, comme auteur intellectuel, des idées racistes.

Celui qui, par un acte matériel, se borne à répandre auprès d'un public plus large les idées formulées par une autre personne ne verra sa responsabilité engagée qu'en tant que complice.

L'infraction ne concerne pas les ouvrages de recherche scientifique. C'est au juge qu'il revient de trouver l'équilibre entre la répression de l'infraction et la liberté d'expression.

Par contre, les ouvrages « pseudo-scientifiques » sur la supériorité raciale pourront être poursuivis si l'intention raciste de leur auteur est prouvée.

! Cette infraction ne concerne pas les critères de la conviction religieuse ou philosophique et de la langue.

---

<sup>27</sup> Article 21 de la loi du 30 juillet 1981.

### 1.3 L'appartenance à un groupe raciste<sup>28</sup>

En vertu de son article 22, la loi du 30 juillet 1981 punit d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de cinquante euros à mille euros quiconque :

- **fait partie ou prête son concours**

Sont visées l'affiliation et la simple participation au titre de sympathisant, à condition que cette participation soit active.

- **à un groupement ou une association**

Associations de fait ou associations disposant de la personnalité juridique.

- **qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés**

Les activités occasionnelles sont exclues. Si ces activités ne doivent pas constituer l'objectif unique de l'association, il doit s'agir d'une activité substantielle.

La discrimination ou la ségrégation ne doivent pas nécessairement être pratiquées, la prôner, par exemple dans un programme politique, suffit.

- **dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal**

C'est-à-dire dans des conditions de publicité.

! Cette infraction ne concerne pas les critères de la conviction religieuse ou philosophique et de la langue.

### 1.4 Le comportement discriminatoire des fonctionnaires<sup>29</sup>

- **Personnes visées**

- 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 ou d'un groupe en raison de l'un des critères protégés.

---

<sup>28</sup> Article 22 de la loi du 30 juillet 1981.

<sup>29</sup> Articles 23 des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007.

- **Actes visés**

Tombent sous le coup de la loi des actes concrets, qui se sont effectivement produits, et non des intentions. Ces actes doivent avoir été accomplis dans l'exercice des fonctions.

Par exemple, le refus d'attribution d'un logement social ou d'allocations sociale en raison de l'origine nationale des demandeurs.

- **Ordre des supérieurs**

Si l'agent public a agi sur ordre de ses supérieurs (dans un domaine où il leur était dû obéissance hiérarchique) les peines sont appliquées *seulement* aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

- **Sanction**

Un emprisonnement de deux mois à deux ans.

#### 1.5 Certains actes de discrimination<sup>30</sup>

Certains actes de discrimination constituent des infractions et peuvent être poursuivis devant les juridictions pénales.

Il s'agit :

- d'une part, des discriminations dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services à la disposition du public (y compris le logement) et
- d'autre part, des discriminations dans le domaine des relations de travail.

De telles discriminations pourront être punies d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de cinquante euros à mille euros.

En ce qui concerne les discriminations au logement et à l'emploi, la victime dispose donc du choix de la procédure civile ou pénale.

Concrètement, cela signifie qu'elle pourra faire acter les faits dans un procès-verbal rédigé au commissariat de police. Celui-ci sera transmis au procureur du roi et la procédure pénale sera ouverte.

**!** Comme déjà signalé, la discrimination ne sera pénalement sanctionnée que si son auteur a agi de manière intentionnelle. De plus, au pénal, la preuve matérielle des faits est plus difficile à apporter puisque le système de partage de la charge de la preuve est inopérant.

---

<sup>30</sup> Articles 24 et 25 de la loi du 30 juillet 1981.

Le procès pénal ne sera choisi que pour certains dossiers sans ambiguïté (au niveau de la preuve et de l'intention raciste) et suffisamment emblématiques que pour acquérir une valeur d'exemple pour la société.

Par contre, même si la voie civile est privilégiée, il peut être utile de déposer une plainte dans un commissariat. Dans ce cas, le procès-verbal et d'éventuels éléments découverts au cours de l'enquête (identité de l'auteur de la discrimination, aveux...)- pourront être produits devant le juge civil et ainsi faciliter la preuve des faits.

#### 1.6 Le délit de « Contemps of Court »<sup>31</sup>

En vertu de la loi, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de cinquante euros à mille euros ceux qui ne se conforment pas à un jugement à la suite d'une action en cessation.

Cette infraction introduite par la loi du 10 mai 2007 est proche de la récidive. Les notions ne se recourent néanmoins pas exactement puisque l'infraction de « Contempt of Court » est plus large.

Suite à une action en cessation, une agence immobilière est condamnée à cesser la discrimination sur base de l'origine ethnique des candidats locataires. Si de nouveaux faits de discrimination sont prouvés par la suite, l'agence sera passible de sanctions pénales. Il s'agit en quelque sorte d'une récidive.

Les sanctions pénales pourront aussi être appliquées si l'agence ne respecte pas d'autres éléments de la décision, par exemple l'obligation d'afficher la décision dans ses locaux ou d'indemniser la victime.

#### 1.7 Les « motifs abjects »<sup>32</sup>

Les peines prévues pour certains crimes ou délits seront augmentées 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, notamment, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité ou de sa conviction religieuse ou philosophique.

---

<sup>31</sup> Article 26 de la loi du 30 juillet 1981 et article 24 de la loi du 10 mai 2007.

<sup>32</sup> Articles 33 à 42 de la loi du 10 mai 2007.

Le mobile raciste constitue donc une circonstance aggravante. Selon les cas, la peine sera doublée ou l'emprisonnement augmenté de deux ans.

Parmi les infractions concernées, relevons :

- l'attentat à la pudeur et le viol,
- le meurtre et l'homicide involontaire,
- les lésions corporelles volontaires,
- le harcèlement,
- les atteintes portées à l'honneur ou à la considération des personnes (calomnie et diffamation),
- l'incendie

### **Les insultes à caractère raciste**

Proférées dans des conditions de publicité, elles pourront être poursuivies :

- soit en vertu de l'article 20 si elles contiennent une incitation à la haine,
- soit en tant qu'atteintes à l'honneur ou à la considération des personnes si elles ne constituent pas une incitation à la haine.

## **7) Le négationnisme**

Le négationnisme étant érigé en infraction par une loi particulière<sup>33</sup>, il nous a paru plus opportun de le traiter de manière distincte. Le délit de négationnisme consiste à nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou à approuver le génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Comme c'était le cas pour l'incitation, le négationnisme doit avoir lieu dans des conditions de publicité<sup>34</sup>.

Le tribunal correctionnel de Bruxelles a considéré que des « propos tels que « sale Juif », « on va brûler ta maison », « je respecte Hitler, il n'en a pas tué assez », prononcés en public, constituent à la fois une infraction à la loi du 30 juillet 1981 et à celle du 23 mars 1995, dès lors que le prévenu a « sans conteste approuvé » le génocide et a dès lors sur ce point « souscrit à l'idéologie nazie »<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

<sup>34</sup> Cf. Article 444 du Code pénal précité.

<sup>35</sup> B. RENAULD, *La lutte contre le racisme*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 126.

## 8) Le rôle des associations, des syndicats et du Centre interfédéral pour l'égalité des chances<sup>36</sup>

Divers acteurs disposent d'un droit d'action collectif et peuvent donc agir en justice sur base de la loi étudiée.

Qui sont-ils ?

- Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances
- Les organisations syndicales  
Eu égard à leur objet social, les syndicats ne pourront intervenir que dans les litiges relevant du domaine des relations de travail
- Certaines associations  
Deux conditions doivent être remplies par l'association :
  - jouir de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits<sup>37</sup>
  - avoir pour objet social la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination

NB : les syndicats et organisations sont regroupées sous le vocable « groupements d'intérêts »

Lorsque la victime est une personne identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu son accord.

Par contre, aucune autorisation n'est requise lorsque le comportement mis en cause par l'action en justice affecte un nombre indéfini de personnes, lorsqu'il concerne toute une communauté.

---

<sup>36</sup> Articles 31 à 33 de la loi du 30 juillet 1981 et articles 29 à 31 de la loi du 10 mai 2007.

<sup>37</sup> Cinq ans pour ce qui est de la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

### 1) Quand privilégier la voie judiciaire ?

De manière générale, il peut être conseillé d'aller en justice de manière assez mesurée. Le procès constitue un dernier recours et, le plus souvent, d'autres moyens d'action tels que la médiation, l'envoi d'une lettre ou le dialogue avec les personnes se révèlent tout aussi efficaces (voire plus !) et moins fastidieux.

Idéalement, la rencontre et la discussion avec la personne qui s'est rendue coupable d'une discrimination est encore le meilleur moyen de faire évoluer les mentalités. Malheureusement les associations n'ont pas toujours le temps et les moyens humains suffisants pour établir un réel contact avec la personne discriminante.

Reste que le recours aux tribunaux est parfois nécessaire. Il n'existe pas de règle de conduite absolue en la matière et les dossiers doivent être examinés en fonction de leurs spécificités. Les critères à prendre en compte sont notamment :

#### 1.1. L'existence de preuves et leur qualité

Inutile d'aller en justice si le dossier ne comporte aucun élément de preuve, pas même une présomption qui entraînerait un partage de la preuve au civil. Dans ce cas, mieux vaut privilégier une autre solution ou tenter de récolter de nouveaux éléments.

M. Dupont, candidat locataire rwandais dont l'origine étrangère ne ressort pas de son patronyme a obtenu un rendez-vous pour visiter un appartement. Il a ressenti que le propriétaire du bien a été surpris en le voyant. La visite de l'immeuble s'est toutefois déroulée de manière polie et Mr Dupont a été averti qu'une option avait été mise sur le bien. Le lendemain, le propriétaire le prévient, toujours poliment, que l'option a été levée et lui souhaite bonne chance dans ses recherches.

Inutile dans ce genre de dossier de se précipiter au commissariat !

Par contre, une « enquête » peut faire apparaître de nouveaux éléments de preuve. Par exemple, le bureau des plaintes, en se faisant passer pour un candidat locataire auprès du propriétaire, découvre que l'immeuble est en réalité toujours libre et obtient un rendez-vous de visite : dans ce cas, un recours en justice peut être envisagé.

L'échange de courriers ou la médiation peuvent aussi être des méthodes productives :

- le plaignant est convaincu par les arguments du propriétaire et reconnaît qu'il n'a pas été victime de discrimination

- le propriétaire explique (un peu naïvement parfois, mais la situation s'est déjà présentée) qu'il a en effet été surpris en voyant que Mr Dupont était noir et qu'il en était fort embêté car les autres locataires de l'immeuble n'apprécieraient certainement pas d'avoir un voisin étranger.

## 1.2. La gravité du dossier

Certains dossiers sont manifestement trop légers que pour être soumis à la justice. Mieux vaut dans ce cas privilégier d'autres pistes de solution. D'une part parce qu'ils n'auraient que peu de chances d'aboutir et, d'autre part, parce qu'il faut éviter un usage intempestif de la justice pour tenter de régler des rapports sociaux.

Il existe déjà une certaine impunité pour les violences policières graves, inutile de saisir le Procureur du Roi parce que l'agent de quartier a tutoyé Mohamed alors qu'il vouvoie Jacques.

Un voisin, dans un moment d'énervement, s'est laissé aller à une insulte raciste. Dès le lendemain, il regrette ses paroles et présente ses excuses à la victime. A priori, le dossier ne nécessite pas d'intervention plus poussée. Il en va bien sûr autrement si les insultes sont répétées et assumées par son auteur.

## 1.3. La possibilité de recourir à d'autres moyens

Le souci d'efficacité doit guider l'action des services d'aide aux victimes. Il est donc important d'analyser les différentes réactions possibles et de choisir la meilleure, toujours en concertation avec le plaignant.

Une propriétaire met en location un étage de l'immeuble dans lequel elle réside. Elle refuse de le louer à des étrangers car elle pense qu'elle ne se sentirait pas en sécurité. Après discussion, il ressort que la propriétaire est une dame très âgée, pas vraiment méchante, mais nourrie des stéréotypes xénophobes (étrangers = insécurité) propagés par certains médias.

Une discussion pourrait la faire changer d'avis. Dans le meilleur des cas, il se pourrait qu'elle accepte de louer l'appartement après avoir rencontré le candidat locataire et découvert qu'il était « très bien élevé et poli. »

Par contre, la voie judiciaire permettra éventuellement d'obtenir des dommages et intérêts mais certainement pas la conclusion d'un contrat de bail.

A la sortie d'un concert néo-nazi, une bande de skinheads bien connus du village se défoule sur le premier étranger croisé et le passe à tabac devant de nombreux témoins.

Dans ce cas, le juge peut être saisi sans tentative de médiation préalable.

#### 1.4. La volonté du plaignant

La décision de porter l'affaire devant les tribunaux appartient en fin de compte à la seule victime. Si elle insiste pour choisir cette voie contre l'avis d'un service d'accompagnement, celui-ci peut quand même l'assister dans ses démarches, par exemple en l'aidant à rédiger une plainte au procureur du roi.

Même s'il est certain qu'une plainte sera classée sans suite, son dépôt n'est jamais tout à fait inutile, ne serait-ce qu'en termes de statistiques judiciaires. Le référencement dans les statistiques des plaintes du MRAX ou d'un autre organisme, permet de nous donner une vue plus précise de la situation du racisme dans pays ou région et, le cas échéant, de réclamer des politiques mieux adaptées.

## 2) Avantages

La reconnaissance par la justice d'un fait raciste ou d'une discrimination s'avère extrêmement importante pour la victime. Outre la satisfaction que « justice soit faite », une condamnation peut jouer un rôle psychologique non négligeable. Par exemple, en matière de harcèlement raciste sur le lieu de travail suivi d'une dépression, la reconnaissance officielle des faits peut favoriser la reconstruction de la victime et l'aider à tourner la page.

L'aspect matériel est également à prendre en considération. En vertu de la législation actuelle, il est possible d'obtenir des dommages et intérêts assez conséquents au terme d'une procédure rapide (action en cessation). Le dédommagement devrait donc être plus proportionné et effectif que par le passé.

Si le désir de se voir indemnisé est compréhensible, il serait dommage qu'il guide seul le choix d'une action judiciaire, particulièrement si d'autres modes d'actions paraissaient plus pertinents.

Outre ces aspects individuels, une action en justice peut aussi avoir un impact plus global. On vise ici le concept de « litige stratégique ». Le litige stratégique a pour objectif d'utiliser un cas individuel pour obtenir une jurisprudence de portée générale qui pourra par la suite être invoquée dans d'autres dossiers. Il implique nécessairement une sélection minutieuse des dossiers et, idéalement, une concertation avec d'autres acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations.

La loi du 10 mai 2007 rend enfin possible l'utilisation des tests de situation et importe en droit belge de nouveaux modes de preuve.

Il est important que les premières décisions relatives à ces nouveautés soient aussi positives que possible. Il est donc préférable d'éviter que les premiers dossiers soumis à la justice soient des dossiers risqués. Aussi, pensez à nous contacter afin de coordonner nos actions.

### 3) Difficultés

Les difficultés et inconvénients liés à une action en justice sont malheureusement nombreux. Il est essentiel que le plaignant en soit conscient au moment de prendre sa décision.

Citons :

- les difficultés de preuve
- la longueur de la procédure
- son coût élevé
- la quasi-impossibilité de trouver un accord amiable une fois la procédure entamée
- le stress et les éventuelles difficultés psychologiques inhérents à un procès
- la possible médiatisation non désirée de l'affaire
- les résultats décevants des actions (entre 2000 et 2003, 3199 procès-verbaux pour des faits de racisme ont été dressés et seulement 82 jugements, dont on ne sait pas s'ils sont positifs ou négatifs, ont été rendus).

! Ce sombre tableau doit être nuancé puisque l'action en cessation devant les juridictions civiles remédie aux difficultés les plus importantes : charge de la preuve allégée, procédure plus rapide (donc moins coûteuse) et résultats plus souvent satisfaisants.

### **Victimes en séjour irrégulier**

Une difficulté supplémentaire concerne les victimes « sans-papiers ». Sans sombrer dans la paranoïa, il faut rester attentif au fait que l'accès à la justice est fort théorique pour elles et qu'elles prennent un risque en se faisant connaître des autorités judiciaires. Ainsi, l'agent de police ou le procureur qui aurait connaissance du statut irrégulier du plaignant pourrait tout à fait le dénoncer, en théorie du moins.

Confronté à cette situation, il est préférable d'évaluer le risque avec un avocat.

#### 4) Comment entamer une procédure pénale ?

**Rappel** : l'action pénale ne concerne que

- les faits de racisme (incitation à la haine, diffusion d'idées racistes, appartenance à un groupement raciste, motifs abjects)
- les discriminations dans les relations de travail
- les discriminations dans la fourniture et l'accès aux biens et services
- les discriminations commises par des agents publics

##### 1.1 Les deux manières de lancer une procédure pénale

1° Déposer une plainte dans un commissariat. Le procès-verbal sera ensuite transmis au Procureur du Roi. Il est toujours utile de contacter le commissariat (en mentionnant le n° du dossier) pour s'assurer que la plainte a été transmise.

2° S'adresser directement au Procureur du Roi. Dans ce cas, il est préférable que la victime soit assistée par un service d'aide ou conseillée par un avocat.

Depuis 2006, des « magistrats de référence Racisme » (le plus souvent des substituts du procureur du roi) ont été désignés dans chaque arrondissement judiciaire. Ils sont chargés de centraliser les plaintes en la matière et de veiller à leur suivi.

On peut conseiller, en cas de plainte directe auprès du parquet d'interpeller à la fois le procureur du roi et le magistrat de référence.

##### 1.2 Les différents types de plaintes

###### **1° La plainte simple :**

Dans ce cas, il est préférable d'écrire régulièrement au Procureur du Roi pour connaître l'évolution du dossier.

###### **2° La plainte avec déclaration de personne lésée :**

La victime fait alors état du dommage qu'elle a subi. La qualité de personne lésée donne le droit d'être informé automatiquement de la décision prise par le procureur du roi.

###### **3° La plainte avec constitution de partie civile**

La constitution de partie civile permet d'être associé plus directement à la procédure pénale (le procès n'oppose plus seulement l'Etat belge, c'est-à-dire la société, à la

personne incriminée : la victime devient partie au procès), d'avoir un accès direct à l'enquête et d'intervenir dans celle-ci, par exemple en demandant son approfondissement si elle a été mal menée.

! La constitution de partie civile est payante et nécessite l'intervention d'un avocat. Sauf cas grave, mieux vaut attendre et ne se constituer partie civile que si l'on n'est pas satisfait de l'avancée du dossier.

NB : la déclaration de personne lésée et la constitution de partie civile ne doivent pas nécessairement coïncider avec le dépôt de plainte. Elles peuvent venir compléter une plainte simple.

### 1.3 Suites de la procédure

Au terme de l'enquête, trois décisions sont possibles :

- le classement sans suite de l'affaire
- l'ouverture d'une instruction (enquête dirigée par le juge d'instruction)
- la fixation d'une date d'audience devant le tribunal.

La décision de classement sans suite est susceptible de recours.

## 5) L'aide juridique<sup>38</sup>

Les victimes de discriminations sont assez souvent issues d'un milieu socio-économique défavorisé (les chiffres prouvent que pauvreté et origine étrangère se recourent). La problématique de l'accès à la justice est donc cruciale en la matière.

- **L'aide juridique sera totalement gratuite pour (notamment) :**
  - toute personne isolée dont le revenu mensuel net est inférieur à 822 euros
  - toute personne isolée avec personne à charge dont le revenu mensuel net est inférieur à 1056 euros (+128,90 euros par personne à charge)
  - toute personne formant un ménage (mariée ou cohabitante) et dont le revenu mensuel net du ménage est inférieur à 1056 euros (+ 128,90 euros par personne à charge)
  - toute personne bénéficiant d'un revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale
  - tout mineur d'âge

---

<sup>38</sup> Cf. « Les Commissions d'aide juridique » dans le chapitre « Annexes ».

- **L'aide juridique sera partiellement gratuite pour (notamment) :**
  - toute personne isolée dont le revenu mensuel net se situe entre 822 euros et 1056 euros
  - toute personne isolée avec personne à charge dont le revenu mensuel net se situe entre 1056 euros et 1.289 euros (+ 128,90 euros par personne à charge)
  - toute personne cohabitant avec un conjoint ou avec toute autre personne avec laquelle elle forme un ménage et dont le revenu mensuel net du ménage net se situe entre 1056 euros et 1.289 euros (+128,90 euros par personne à charge)

*Dans ces hypothèses, l'avocat peut dans ce cas demander une intervention modérée pour couvrir ses prestations.*

**!** Certains documents doivent être présentés pour obtenir l'aide juridique. De plus, les montants sont indexés chaque année. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter le Bureau d'aide juridique (BAJ) local.



LOI DU 30 JUILLET 1981 TENDANT À RÉPRIMER CERTAINS ACTES INSPIRÉS PAR LE  
RACISME OU LA XÉNOPHOBIE

TABLES DES MATIÈRES

**TITRE Ier.**

**CHAPITRE Ier.** - Dispositions introductives

Art. 1-3

**CHAPITRE II.** - Définitions

Art. 4

**CHAPITRE III.** - Champ d'application

Art. 5-6

**TITRE II.** - Justification des distinctions

**CHAPITRE Ier.** - Justification des distinctions directes

Art. 7-8

**CHAPITRE II.** - Justification des distinctions indirectes

Art. 9

**CHAPITRE III.** - Motifs généraux de justification

Art. 10-11

**TITRE III.**

**CHAPITRE Ier.** - Interdiction de discrimination

Art. 12

**CHAPITRE II.** - Dispositifs de protection

Art. 13-18

**TITRE IV.** - Dispositions pénales.

Art. 19-28

**TITRE V.** - Charge de la preuve

Art. 29-30

**TITRE VI.** - Instances compétentes.

Art. 31-33

**TITRE VII.** - De la surveillance.

Art. 34

## **TITRE Ier.**

### **CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives**

**Article 1.** § 1er. La présente loi transpose la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

**Art. 2.** La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

**Art. 3.** La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

### **CHAPITRE II. - Définitions**

**Art. 4.** Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupement d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

5° Centre : le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 ;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction 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;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et 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;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 8;

14° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie-invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

### **CHAPITRE III. - Champ d'application**

**Art. 5.** § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° 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;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement :
  - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
  - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
  - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
  - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
  - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
- 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :
  - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
  - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
  - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur, ou par le commettant à l'indépendant, du chef de son emploi, que ceci se fasse

conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

**Art. 6.** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

## **TITRE II. - Justification des distinctions**

### **CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes**

**Art. 7.** § 1er. Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

**Art. 8.** § 1er. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

## **CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes**

**Art. 9.** Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

## **CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification**

**Art. 10.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

**Art. 11.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

## **TITRE III**

### **CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination**

**Art. 12.** Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

### **CHAPITRE II. - Dispositifs de protection**

**Art. 13.** Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

**Art. 14.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte, ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

**Art. 15.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à

celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou d'y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

**Art. 16.** § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

**Art. 17.** Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre ou de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a

lui-même saisi la juridiction en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

**Art. 18.** § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et an;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

#### **TITRE IV. - Dispositions pénales.**

**Art. 19.** Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé.

**Art. 20.** 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 indiquées 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 indiquées 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 indiquées 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 indiquées 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.

**Art. 21.** Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, 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.

**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, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

**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.

**Art. 24.** Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1<sup>o</sup>, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, 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.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

**Art. 25.** Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, 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.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

**Art. 26.** 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 18 à la suite d'une action en cessation.

**Art. 27.** En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 28.** Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

## **TITRE V. - Charge de la preuve**

**Art. 29.** Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

**Art. 30.** § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre 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 de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

## **TITRE VI. - Instances compétentes.**

**Art. 31.** Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

**Art. 32.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

**Art. 33.** Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

#### **TITRE VII. - De la surveillance.**

**Art. 34.** Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.

**LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT À LUTTER CONTRE CERTAINES FORMES DE  
DISCRIMINATION**

**TABLE DES MATIÈRES**

**TITRE Ier.**

**CHAPITRE Ier.** - Dispositions introductives.

Art. 1-3

**CHAPITRE II.** - Définitions.

Art. 4

**CHAPITRE III.** - Champ d'application.

Art. 5-6

**TITRE II.** - Justification des distinctions.

**CHAPITRE Ier.** - Justification des distinctions directes.

Art. 7-8

**CHAPITRE II.** - Justification des distinctions indirectes.

Art. 9

**CHAPITRE III.** - Motifs généraux de justification.

Art. 10-11

**CHAPITRE IV.** - Motifs spécifiques de justification.

Art. 12-13

**TITRE III. - CHAPITRE Ier.** - Interdiction de discrimination.

Art. 14

**CHAPITRE II.** - Dispositifs de protection.

Art. 15-20

**TITRE IV.** - Dispositions pénales.

Art. 21-26

**TITRE V.** - Charge de la preuve.

Art. 27-28

**TITRE VI.** - Instances compétentes.

Art. 29-31

**TITRE VII.** - Divers.

Art. 32

**TITRE VIII.** - Dispositions modificatives.

**CHAPITRE Ier.** - Modifications du Code pénal.

Art. 33-42

**CHAPITRE II.** - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Art. 43-44

**CHAPITRE III.** - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

Art. 45

**CHAPITRE IV.** - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Art. 46

**CHAPITRE V.** - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 47-49

**TITRE IX.** - Dispositions abrogatoires.

Art. 50-51

**TITRE X.** - Disposition finale.

Art. 52

## **TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.**

**Article 1.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**Art. 2.** La présente loi transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

**Art. 3.** La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé 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.

## **CHAPITRE II. - Définitions.**

**Art. 4.** Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés : 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, l'origine sociale;

5° Centre : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction 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;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et 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;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° aménagement raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;

15° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

17° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes

légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

### **CHAPITRE III. - Champ d'application.**

**Art. 5.** §. 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° 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;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposés à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;

- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

**Art. 6.** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1<sup>o</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

## **TITRE II. - Justification des distinctions.**

### **CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.**

**Art. 7.** Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

**Art. 8.** § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, et 7<sup>o</sup>, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

## **CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.**

**Art. 9.** Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

## **CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.**

**Art. 10.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif. "

**Art. 11.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

#### **CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification.**

**Art. 12.** § 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 2. En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

- 1° la fixation d'un âge d'admission;
- 2° la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité;
- 3° la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants;
- 4° l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels;
- 5° une distinction directe fondée sur l'âge en ce qui concerne les contributions, y compris les contributions personnelles, dans les engagements de pensions du type contributions définies, tels que définis dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et dans les engagements de pensions visés à l'article 21 de la loi précitée, si les conditions suivantes sont remplies :
  - le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, n'est pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4%, sur la période qui s'étend entre les deux âges;
  - si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier. Pour l'application de cette règle, l'âge de début du premier palier à prendre en compte est fixé à dix-huit ans.

§ 3. Pour les engagements de pensions qui étaient déjà entrés en vigueur le 14 novembre 2003, l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge n'est appliquée qu'à partir du 2 décembre 2006.

**Art. 13.** Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction

directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

### **TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.**

**Art. 14.** Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

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

### **CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.**

**Art. 15.** Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

**Art. 16.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;

- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18 § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

**Art. 17.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

**Art. 18.** § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en

l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

**Art. 19.** Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

**Art. 20.** § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

#### **TITRE IV. - Dispositions pénales.**

**Art. 21.** Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

**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.

**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.

**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.

**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.

**Art. 26.** Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

## **TITRE V. - Charge de la preuve.**

**Art. 27.** Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

**Art. 28.** § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre 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 de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

## **TITRE VI. - Instances compétentes.**

**Art. 29.** § 1er. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

§ 2. Le Roi désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

**Art. 30.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

**Art. 31.** Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

## **TITRE VII. - Divers.**

**Art. 32.** § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, chapitre premier, section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

## **TITRE VIII. - Dispositions modificatives.**

### **CHAPITRE Ier. - Modifications du Code pénal.**

**Art. 33.** L'article 377bis du Code pénal, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 377bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, 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. "

**Art. 34.** L'article 405quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 405quater. Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit des peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, 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. "

**Art. 35.** L'article 422quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 422quater. Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, 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. "

**Art. 36.** L'article 438bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 438bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, 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. "

**Art. 37.** L'article 442ter du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 422ter. Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cette article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles 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. "

**Art. 38.** L'article 453bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 453bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles 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. "

**Art. 39.** L'article 514bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 514bis. Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, 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. "

**Art. 40.** L'article 525bis, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 525bis. Dans les cas prévus par les articles 521 à 525, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles 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. "

**Art. 41.** L'article 532bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 532bis. Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles 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. "

**Art. 42.** Dans le même Code, il est inséré un article 534quater, rédigé comme suit :

" Art. 534quater. Dans les cas prévus par les articles 534bis et 534ter, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles 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. "

## **CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.**

**Art. 43.** L'article 2, alinéas premier et 2, première phrase, de 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 13 avril 1995, 20 janvier 2003, 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante :

" Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur :

1° la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

2° l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. "

**Art. 44.** L'article 3, alinéa 2, 5, de la même loi, modifié par les lois des 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante :

" 5 à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale;
- la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains;
- le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

### **CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.**

**Art. 45.** Dans la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, il est inséré un article 5, rédigé comme suit :

" Art. 5. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. "

### **CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.**

**Art. 46.** Dans la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, il est inséré un article 6, rédigé comme suit :

" Art. 6. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. "

**CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.**

**Art. 47.** L'article 13, l'alinéa 1er, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, est complété comme suit :

" L'octroi de l'engagement de pension ne peut être subordonné à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension.

L'affilié continue de constituer des droits de pension aussi longtemps qu'il est en service.  
"

**Art. 48.** L'article 14 de la même loi, modifié par la loi du 27 octobre 2006, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 14. § 1er. Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;
- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Des infractions aux interdictions de discrimination prévues dans les lois visées à l'alinéa 2, donnent également lieu à une infraction à l'interdiction de discrimination visée à l'alinéa 1.

§ 2. Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension que les travailleurs à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail. "

**Art. 49.** Dans l'article 54 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

" Les mêmes sanctions sont applicables lorsque les violations aux interdictions de discrimination visées à la loi du tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, conduisent à une violation de l'interdiction de discrimination visée à l'article 14, § 1er. "

### **TITRE IX. - Dispositions abrogatoires.**

**Art. 50.** Les articles 2 à 11 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi sont abrogés.

**Art. 51.** 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.

### **TITRE X. - Disposition finale.**

**Art. 52.** § 1er. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, 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.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition du Centre et de l'Institut, sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts.

§ 3. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de la composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

**LOI DU 23 MARS 1995 TENDANT À RÉPRIMER LA NÉGATION, LA MINIMISATION, LA JUSTIFICATION OU L'APPROBATION DU GÉNOCIDE COMMIS PAR LE RÉGIME NATIONAL-SOCIALISTE ALLEMAND PENDANT LA SECONDE GUERRE MONDIALE.**

**Article 1.** Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de vingt-six à cinq mille francs quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, nie, minimise grossièrement, cherche à justifier ou approuve le génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le terme génocide s'entend au sens de l'article 2 de la Convention internationale du 9 décembre 1948 pour la prévention et la répression du crime de génocide.

Le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 2.** En cas de condamnation du chef d'infraction à la présente loi, il peut être ordonné l'insertion du jugement intégralement ou par extrait, dans un ou plusieurs journaux, et son affichage, aux frais du condamné.

**Art. 3.** Sont applicables à la présente loi le Chapitre VII du livre premier du Code pénal et l'article 85 du même Code.

**Art. 4.** Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013, ainsi que toute association jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits, et qui se propose, par ses statuts, de défendre les intérêts moraux et l'honneur de la résistance ou des déportés, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi pourrait donner lieu.

## LA LISTE DES COMMISSIONS D'AIDE JURIDIQUE DU ROYAUME

- **ANVERS**

Gerechtsgebouw - Bolivarplaats, 20/15 - 2000 Antwerpen

Tél. : 03/260.72.80

Fax. : 03/260.72.74

Site : [www.balicantwerpen.be](http://www.balicantwerpen.be)

- **ARLON**

Palais de Justice - Place Schalbert - 6700 Arlon

Tél. : 063/24.00.21

Fax. : 063/24.00.27

- **AUDENARDE**

Justitiehuis - Lappersfort, 1 - 9700 Oudenaarde

Tél. : 055/31.21.44

Fax. : 055/30.11.20

Site : [www.balicoudenaarde.be](http://www.balicoudenaarde.be)

- **BRUGES**

Gerechtsgebouw - Langestraat, 120 - 8000 Brugge

Tél. : 050/34.97.20

Fax : 050/34.66.72

Site : [www.baliebrugge.be](http://www.baliebrugge.be)

- **BRUSSEL**

Regentschapstraat, 63 - 1000 Brussel

Tél. : 02/519.84.68

Fax. : 02/519.84.31

Site : [www.baliebrussel.be](http://www.baliebrussel.be)

- **BRUXELLES**

Commissions d'aide juridique

Rue de la Régence 63 (1er étage) - 1000 Bruxelles

Tél. : 02/508.66.57 (Phonemail) - 02/519.85.59

Fax. : 02/514.16.53

Site : [www.aidejuridiquebruxelles.com](http://www.aidejuridiquebruxelles.com)

- **CHARLEROI**

Palais de justice - Avenue Général Michel, 2 - 6000 Charleroi

Tél. : 071/20.07.00

Fax : 071/20.07.02

Site : [www.barreaudecharleroi.be](http://www.barreaudecharleroi.be)

- **COURTRAI**

Gerechtsgebouw I - Burgemeester Nolfstraat, 10/A - 8500 Kortrijk

Tél. : 056/26.95.23

Fax. : 056/26.95.56

Site : [www.baliekortrijk.be](http://www.baliekortrijk.be)

- **DINANT**

Maison de l'avocat - Rue en Rhée, 31-33 - 5500 Dinant

Tél : 082/22.97.59

Fax. : 082/22.97.59

Site : [www.barreaudedinant.be](http://www.barreaudedinant.be)

- **EUPEN**

Aachener Strasse, 62 - 4700 Eupen

Tél. : 087/59.46.00

Fax. : 087/59.46.01

Site : [www.anwaltskammer-eupen.be](http://www.anwaltskammer-eupen.be)

- **FURNES**

Gerechtsgebouw - Peter Benoitlaan, 2 - 8630 Veurne

Tél. : 058/29.63.61

Fax. : 058/31.44.17

- **GAND**

Justitiehuis - Cataloniënstraat, 6-9 - 9000 Gent

Tél : 09/269.62.56

Fax. : 09/269.62.57

Site : [www.baliegent.be](http://www.baliegent.be)

- **HASSELT**

Gerechtsgebouw - Thonissenlaan, 75 - 3500 Hasselt

Tél. : 011/24.66.70

Fax : 011/24.66.75

Site : [www.juridischebijstand.be](http://www.juridischebijstand.be)

- **HUY**

Palais de justice - Quai d'Arona, 4 - 4500 Huy

Tél. : 085/24.44.85

Fax : 085/25.55.88

Site : [www.barreaudehuy.be](http://www.barreaudehuy.be)

- **LIEGE**

Maison de justice - Boulevard de la Sauvenière, 32 - 4000 Liège

Tél. : 04/222.10.12

Fax : 04/222.10.14

Site : [www.barreaudeliège.be](http://www.barreaudeliège.be)

- **LOUVAIN**

Gerechtsgebouw - Vaartstraat, 5 - 3000 Leuven

Tél. : 016/21.45.45

Fax : 016/21.45.46

Site : [www.balieleuven.be](http://www.balieleuven.be)

- **MALINES**

Keizerstraat, 20 - 2800 Mechelen

Tél. : 015/28.81.99

Fax. : 015/26.12.93

Site : [www.advocaat.be](http://www.advocaat.be) (Mechelen)

- **MARCHE-EN-FAMENNE**

Palais de justice - Rue V. Libert, 9 - 6900 Marche-en-Famenne

Tél. : 084/21.48.28

Fax. : 084/21.48.03

Site : [www.barreaudemarche.be](http://www.barreaudemarche.be)

- **MONS**

Cours de Justice - Rue des droits de l'Homme, 1 - 7000 Mons

Tél. : 065/37.97.03

Fax : 065/35.97.05

Site : [www.barreaudemons.be](http://www.barreaudemons.be)

- **NAMUR**

Palais de justice - Place du Palais de justice, 4 - 5000 Namur

Tél. : 081/25.17.25  
Fax : 081/25.79.69  
Site : [www.barreaudenamur.be](http://www.barreaudenamur.be)

- **NEUFCHÂTEAU**

Avenue de la Gare, 139 - 6840 Neufchâteau  
Tél. : 061/27.83.23  
Fax.: 061/27.92.76

- **NIVELLES**

Palais de Justice II, 115 rue Clarisse - 1400 Nivelles  
Tél. : 067/28.39.40  
Site : [www.barreaudenivelles.be](http://www.barreaudenivelles.be)

- **TERMONDE**

Zwarte Zustersstraat, 8 - 9200 Dendermonde  
Tél. : 052/25.05.20  
Fax. : 052/25.05.31  
Site : [www.baliedendermonde.be](http://www.baliedendermonde.be)

- **TONGRES**

Huis van de Advocaat - Kielenstraat, 20 - 3700 Tongeren  
Tél. : 012/74.74.96  
Fax. : 012/39.26.38  
Site : [www.balietongeren.be](http://www.balietongeren.be)

- **TOURNAI**

Palais de justice - Place du Palais de justice, 4/B - 7500 Tournai  
Tél. : 069/36.00.08  
Fax : 069/36.00.09  
Site : [www.cajtournai.be](http://www.cajtournai.be)

- **TURNHOUT**

Kasteelplein, 1 - 2300 Turnhout  
Tél. : 014/42.22.77  
Fax : 014/42.07.89  
Site : [www.balieturnhout.be](http://www.balieturnhout.be)

- **VERVIERS**

Palais de justice - Rue du Tribunal, 4 - 4800 Verviers

Tél. : 087/32.37.93

Fax : 087/32.37.94

Site : [www.barreaudeverviers.be](http://www.barreaudeverviers.be)

- **YPRES**

Gerechtshof - Grote Markt - 8900 Ieper

Tél. : 0473/48.71.74

Fax : 056/44.03.78

Site : [www.advocaat.be](http://www.advocaat.be) (Ieper)

